

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Bakalářská práce

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Ústav Dálného východu

Bakalářská práce

Jiří Jaroš

Problém „NEET“ v japonské společnosti

The "NEET" Problem in Japanese Society

Praha, 2012

Vedoucí práce: doc. Ing. Jan Sýkora, M.A. Ph.D.

Poděkování

Rád bych zde poděkoval docentu Sýkorovi za trpělivé rady a připomínky.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, že jsem řádně citoval všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 10. srpna 2012

.....

Jméno autora

Abstrakt/Abstract

Tato práce se zabývá problémem „NEET“ (Not in Education Employment or Training) v japonské společnosti. V první části práce se zabývám definicí problému, jeho charakteristikami a demografickým vývojem. Užívám data japonských badatelů, ministerstva vnitra a ministerstva práce. V druhé části se zabývám příčinami problému – příčinami, které souvisí s psychikou konkrétních jedinců a příčinami, které souvisí se změnami na pracovním trhu a ekonomickou situací od druhé poloviny 90. let). Ve třetí části představuji formy podpory a preventivní opatření proti tomuto problému. V poslední části pak předkládám mezinárodní srovnání s některými zeměmi, ve kterých byl tento problém zaznamenán.

This thesis deals with NEET problem (Not in Education Employment or Training) in Japanese society. In the first part of this thesis I focus on definition of the problem. I observe demographic progress and analyze basic characteristics concerning this social group through statistical data of the Japanese Ministry of Labour, Ministry of Internal Affairs and Japanese researchers. In the second part I inquire in to the matters causing this problem (causes that concern psychological factors of the individuals and causes that are related to the changes in the labour market as well as to the economic situation from the half of the nineties). In the last part of this thesis I present types of social support and measures taken to deal with this problem. I also make international comparison with other countries, in which the NEET problem was noted.

Klíčová slova/Keywords

neet, pracovní trh, japonská společnost

NEET, labour market, japanese society

Obsah

Úvod	7
1. Základní charakteristiky neetů	9
1.1 Původ termínu „neet“	9
1.2 Definice „neet“	10
1.3 Odlišení problému neet od hikikomori a freeter	12
1.4 Vzdělání a příjmy neetů	13
1.5 Demografické charakteristiky skupiny neet	15
2. Příčina problému neet	20
2.1 Vnitřní příčiny – problémy související s konkrétními jedinci	20
2.2 Vnější příčiny – situace na pracovním trhu a problémy s nalezením zaměstnání	26
3. Podpora neetů	30
3.1. Důvody podpory – negativní vlivy na japonskou společnost	30
3.2 Formy podpory	32
3.2.1 Podpora v rodině	32
3.2.2 Podpora veřejnými organizacemi	33
3.2.3 Podpora soukromými organizacemi a neziskovými organizacemi	34
3.2.4 Preventivní opatření proti problému neet	36
4. Mezinárodní srovnání	39
4.1 Srovnání s Anglií	39
4.2 Srovnání se Švédskem	40
Závěr	43
Seznam použité literatury	45

Úvod

V japonské společnosti se vyskytuje celá řada problémů, které začaly poutat pozornost veřejnosti od 90. let minulého století. Mnohé z nich souvisí s prudkou změnou japonské ekonomiky a také změnami na trhu práce, které se odstartovaly v tomto období a pokračují dodnes. Konkrétně to je například nutnost reformy důchodového systému, která úzce souvisí s úbytkem pracovních sil v důsledku nízké porodnosti, rozšiřující se nerovnost a polarizace mezi společenskými vrstvami, které se začaly krystalizovat po takzvaném rozpadu velké střední třídy¹ a další. Se změnami na pracovním trhu souvisí prudký nárůst lidí s nestandardní formou zaměstnání (*hiseiki kojó*), jejichž podíl činí na trhu již více jak 10%². Tato skupina lidí, kterou označujeme jako freeteři (*furitá*) představuje jeden z nejvýznamnějších problémů, se kterými se japonský pracovní trh potýká. V japonské společnosti však existují také skupiny lidí, kteří se na pracovním trhu podílejí pouze částečně, nebo prakticky vůbec. Souhrnně jsou označovány termínem *mugjóša* – lidé bez práce. Do této skupiny se mimo jiné řadí právě lidé, kterým říkáme neet. Na existenci této skupiny bylo poprvé upozorněno v Anglii v rámci výzkumu „Bridging the Gap“ v roce 1999. Ovšem definice a některé charakteristiky neetů se zde liší od těch, které pozorujeme v rámci japonské společnosti.

V současné době jsou kvalitně zmapovány základní charakteristiky problému neet, stejně jako příčiny, které tento stav mohou vyvolávat. V souvislosti s tím je také k dispozici kvalitní literatura, která se zabývá možnými protiopatřeními a způsoby prevence vzniku tohoto problému. Sociální a ekonomické dopady na japonskou společnost byly sice vágně načrtnuty (Kudó, Širakawa, Honda) ovšem kvalitní analýza vlivů skupiny neet na japonskou společnost, která by přinášela konkrétní čísla doložená empirickým výzkumem, provedena zatím nebyla.

Tato práce se zaměřuje na neety tak, jak jsou pojímáni v japonském prostředí a jejím cílem je popsat tento fenomén v kontextu japonské společnosti. V první části práce představím základní charakteristiky problému, tedy jeho definici, demografické znaky a vývoj, vzdělání, příjmy atd. V další části se budu zabývat příčinami, které vedou ke vzniku problému, konkrétně to budou příčiny vnitřní, tedy osobního charakteru konkrétních jednotlivců, kteří se neety stali, dále pak rozeberu příčiny vnější, tedy příčiny, které souvisejí s ekonomickou

¹ 一億総中流の崩壊 (*icchokusóchūryū no hókai*).

² Sómošó tókeikjoku ródórkoku čósa nenpó 2005.

situací a stavem na trhu práce v Japonsku od 90. let. V další části se budu zabývat opatřeními, která jsou prováděna k vypořádání se s tímto problémem a s konkrétními formami podpory neetů. V poslední části se pokusím o mezinárodní srovnání problému, jmenovitě s Anglií a Švédskem.

V práci užívám primárně literaturu badatelů, kteří se zabývají buď přímo problematikou skupin, jakými jsou neet nebo freeter, jako tomu je v případě Kosugi Reiko či Gendy Júdžiho. Dále také užívám publikace vedoucích pracovišť specializovaných na podporu neetů (Kudó, Futagami). Jako zdroj mi také posloužily oficiální statistiky japonské vlády a některých ministerstev, či výroční zprávy. Další prameny, které jsem užil, se zabývají problematikou pracovního trhu a nezaměstnaností mladých obecně, jako například publikace Širakawy a Hondy.

V práci se vyskytují japonské termíny, pro které je obtížnější nalézt vhodný český ekvivalent. Vymýšlím proto vlastní překlady, za které doplňuji původní japonské termíny do závorek. V práci užívám pro přepis japonských slov českou transkripci a jména uvádím v japonském pořadí, tedy příjmení-jméno.

1. Základní charakteristiky neetů

V této části práce se budu snažit postihnout základní charakteristiky neetů, a snažit se tak zachytit, jací lidé jsou tímto termínem označováni. Nejprve se zaměřím na samotný termín „neet“ – na jeho původ a užití. Dále se budu zabývat jednotlivými definicemi, které toto slovo označuje. Dále se budu snažit již definovanou skupinu neetů odlišit od dalších skupin, které na první pohled vypadají podobně a někteří badatelé je někdy i dokonce slučují, přestože mezi nimi existují odlišnosti zásadního charakteru. Dále představím vzdělání a způsoby, kterými pokrývají neetové své výdaje. Nakonec se podívám na velikost populace neetů a na věkovou strukturu této skupiny také s přihlédnutím ke genderovým charakteristikám.

1.1 Původ termínu „neet“

Japonský pojem *níto*³ je vytvořený na základě anglické zkratky „NEET“, která představuje sousloví „Not in Education, Employment or Training“. Je to tedy zkratka složená ze začátečních písmen, ve které je schována základní charakteristika neetů. Tedy to, že nejsou studenty, ani zaměstnanci, ani se nějak na studium či případné zaměstnání momentálně nekvalifikují. Tyto charakteristiky sedí na neety tak, jak byli definováni v Anglii, ovšem nelze je všechny plně aplikovat také na definice, které jsou užívány v japonském prostředí. Japonci se stejně jako v případě mnohých jiných věcí nechali inspirovat již existujícím fenoménem, převzali jeho formu – v tomto případě název, ovšem upravili si ji podle obrazu svého s tím, že obsah této formy se v některých případech liší.

Japonští výzkumníci užívají název *níto* bez výhrady, ovšem definice, tedy to, co *níto* vlastně označuje, se v jednotlivé literatuře liší. Někteří z nich, zejména sociologové, vnímají freetery a neety jako podobný problém, a jednotlivé skupiny při svých analýzách směšují. Je tomu tak proto, že sledují hlavně problém přechodu od vzdělávání k práci v rámci společenských segmentů a zkoumají tak prostupnost mezi konkrétními společenskými vrstvami, nebo vliv vzdělání a prostředí na konečnou společenskou vrstvu, kam jedinec dorazí. Někteří naopak problémové skupiny striktně oddělují, například ekonomové, kteří upozorňují, že skupiny mají jiné charakteristiky, příčiny a vliv na společnost lze předpokládat v jiné míře, neměly by se tedy slučovat. S tímto názorem se v této práci ztotožňujeme.

³ ニート.

1.2 Definice „neet“

V následujících řádcích se podívám na konkrétní definice jednotlivých výzkumníků a budu se tak snažit přiblížit obsah termínu *neet*.

Jako první na problém upozornil Genda Júdži ve své knize „*Neet – ani freeter ani nezaměstnaný*“⁴, která upoutala velkou pozornost a velmi často je na ní odkazováno. Zde definuje neety jako lidi, kteří nechodí do školy, do školy také chodit nechtějí, nechodí ani do zaměstnání a ani si do zaměstnání chodit nepřejí. (Genda 2004: 22)

Tato definice velmi dobře odráží povědomí o neetech tak, jak panuje obecně v japonské společnosti. Zásadní je zde psychologický faktor, který ukazuje na to, že neetové vlastně ani pracovat nebo se nějakým způsobem kvalifikovat nechtějí. Tato definice je však velmi vratká a příliš obecná jak jí někteří další výzkumníci kritizují (například Honda 2006). Sám Genda ve své publikaci dochází k závěru, že neetové spíše z nějakých důvodů pracovat nemohou, než že by nechtěli, naopak cítí velký tlak, který plyne z toho, že nepracují a že jejich touha pracovat je velmi silná. (Genda 2004: 43)

Svou definici si tedy podkopává, ovšem novou již nestanovuje. Z jeho výpočtu populace neetů také vyplývá, že pracuje s lidmi ve věkovém rozmezí 15-25 let, ovšem ve svém výzkumu se dále zmiňuje i o starších, přesné údaje však neuvádí. To působí samozřejmě následné pochybnosti vůči jeho odhadům, které se týkají počtu a ve svém důsledku závažnosti dopadů této sociální skupiny pro společnost.

Další definici představuje již zmiňovaný Honda Juki. Nejprve sleduje celou skupinu lidí bez práce (*mugjóša*) s tím, že z ní vyloučí studenty i manželské páry a tuto skupinu omezí do věkové hranice 15-34 let. Zbylou skupinu lidí dále dělí na tři typy. První nazývá „lidé co hledají práci“ (*kjúšokugata*), ti vykonávají aktivně kroky pro získání pracovního místa a lze je zařadit do obecně známé skupiny nazývané „lidé co ztratili práci“ (*šicugjóša*). Další skupinu nazývá jako „lidé co nehledají práci“ (*hikjúšokugata*). Tvoří jí lidé bez práce, kteří sice chtějí pracovat, ovšem nevykonávají žádné konkrétní kroky pro nalezení zaměstnání. Poslední skupinu pak tvoří takzvaní „lidé, kteří neprojevují ani vůli pracovat“ (*hikibógata*). Honda si toto rozdělení vypůjčil z Průzkumu stavu zaměstnanosti (*šúgjó kózó kihon čósa*) a neety označuje jako skupinu, která je vytvořená z posledních dvou kategorií, tedy *hikjúšokugata* a *hikibógata*. (Honda 2006: 24-25)

⁴ ニートフリーターでもなく失業者でもなく.

Tato definice je konkrétní a na jejím základě je možné vytvořit podrobnější statistiku demografické situace skupiny neet, než v případě Gendovo definice. Dále si také můžeme všimnout, že neet, tak jak je definuje Genda, odpovídají pouze skupině „lidí, co neprojevují ani vůli pracovat“.

Další relevantní definici můžeme najít u socioložky Kosugi Reiko. Ta definuje neety jako osoby, které jsou nepracovní silou (*hiródórjoku*) a zároveň nedochází do školy a nevěnují se výlučně domácím pracím s tím, že se jedná o osoby mezi 15-34 lety věku. Nepracovní sílu vnímá jako jedince, kteří nepracují a jako nezaměstnaní nevykonávají žádnou aktivitu, která by vedla k nalezení zaměstnání. (Kosugi 2005: 6)

V této definici je zásadní vyloučení vrstvy žen v domácnosti *šufu*, kteří se právě domácím pracím výlučně věnují. Ty však pod problém neet nespádají. Ženy v domácnosti se ve společnosti nevnímají jako problém proto, že jsou ekonomicky zajištěny svými manžely, některé z nich mohou sice občasné docházet na brigády, pak bychom na ně však měli nahlížet jako na freetery. Zároveň je silnou stránkou této definice fakt, že jsou do ní zahrnuti oficiální studenti, kteří jsou na škole zapsaní, ovšem fakticky do školy nedocházejí (*futókó*).

Zde konkrétně narážíme na problém nejednotnosti definice a toho, jakou skupinu lidí vlastně termín neet označuje. Nejednotnost má pak za následek neshodu výsledků v rámci různých statistik, které se k neetům vztahují a rozdílnost definice pak způsobuje obtíž při vytváření plošných opatření, které by měly problém řešit.

Výše jsem rozebíral definice, které vytvořili jednotliví výzkumníci, kteří se problémem zabývají. Můžeme ovšem říci, že i tito akademici užívají pro své definice a statistiky již existující údaje, které pro své účely zpřesňují, nebo jinak upravují. Jedná se o definice a data z různých vládních zpráv a výzkumů. Níže představím nejpodstatnější z nich.

Nejprve se budu zabývat definicí Ministerstva zdravotnictví, práce a sociálních věcí. Ta se objevila roku 2004 ve zprávě „Bílá kniha o ekonomice práce“ (*ródó keizai hakušo*). Zde jsou neetové definováni jako lidé, kteří jsou nepracovní silou (*hiródórjoku*), mají věk mezi 15-34 lety, vystudovali nějakou školu, nejsou v manželském svazku, nechodí do školy a jejich hlavní náplní práce není obstarávání domácnosti. Nepracovní silou se rozumí jedinci, kteří nepracují a zároveň nemají vůli pracovat – například ženy v domácnosti, studenti, důchodci a další. (Kudó 2005: 19)

Dalším zásadním zdrojem je průzkum týkající se mladých nezaměstnaných lidí (*wakamono mugjóša ni kansuru čósa*) z roku 2005. V něm je uvedena podobná definice jako ve výše

zmíněné bílé knize, jsou ovšem do ní zahrnuty osoby, které se věnují domácím pracím. (wakamono mugjóša ni kansuru čóša 2005: 5) V tomto průzkumu jsou lidé bez práce rozděleni na typy tak, jak je pojímá Honda a z hlediska typologie je tento průzkum podrobný. Výsledky dat se však oproti předcházející zprávě o dost liší právě z důvodu zahrnutí vrstvy *šufu* do průzkumu.

Vidíme, že již na začátku pojímání problému neet se vyskytují obtíže s tím nejzákladnějším, tedy s definicí samotného fenoménu. Nejen, že spatřujeme nejednotnost definice mezi jednotlivými výzkumníky, ale i v oficiálních dokumentech ministerstva práce či vlády si všímáme odlišností. Z hlediska této práce není nutné vybírat pouze jednu definici a na jejím základě přibližovat blíže problém, při analýze budu tedy i nadále pracovat s různými definicemi.

1.3 Odlišení problému neet od hikikomori a freeter

V této kapitole se budu zabývat rozdíly a společnými body, které se týkají skupin neet, freeter a hikikomori. Nejdříve představím definice posledních dvou skupin. Důvodem je časté a dle mého názoru nevhodné směšování jednotlivých skupin dohromady. Z hlediska definice se v případě neet a hikikomori může stát, že se obě skupiny smíchají. Pokud však vezmeme v úvahu jednotlivé charakteristiky, zjistíme, že jsou to problémy odlišné.

Nejprve se zaměřím na skupinu freeterů. Ti jsou nejčastěji charakterizováni jako lidé, kteří se živí nestandardní formou zaměstnání (*hiseiki kojó*). Do nestandardní formy zaměstnání můžeme zahrnout práci na částečný úvazek (*páto taimu*), brigády (*arubaito*), nepřímé zaměstnání (*kansecu kojó*) a práci na omezenou dobu (*júki kojó*). V případě nepřímého zaměstnání se jedná o vyslané zaměstnance (*haken šain*), kteří jsou mateřskou společností vysláni k zákazníkovi na určitou dobu (většinou to smluvně bývá jeden den), ovšem tuto dobu lze libovolně prodlužovat a neprodloužení pak pro vyslaného zaměstnance znamená faktickou výpověď. Kosugi pak řadí mezi freetery také osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale chtějí takovou formu práce vykonávat. (Kosugi 2003: 3)

Zásadním rozdílem mezi neety a freetery je to, že freeteři alespoň nějakým způsobem pracují, či si aktivně hledají určitou formu zaměstnání. Oproti tomu neetové aktivní kroky pro hledání zaměstnání neprovádějí a někteří z nich, i když to je jen malé množství, ani nevykazují žádné známky toho, že by chtěli pracovat. Z toho také plyne další rozdíl, kterým je

příjem. Freeteři mají příjem, který vydělají vlastními silami a užívají ho na pokrytí životních nákladů, zábavy apod. Naproti tomu většina neetů nežije z vlastnoručně vydělaných peněz a je závislá na určité formě podpory.

V tomto bodě se neetové shodují s další problematickou skupinou, která se často s neety spojuje – s hikikomori. Často užívanou definici předložil Saitó Tamaki:

„Problém se objeví před 30. rokem života a trvá déle než 6 měsíců. Po tuto dobu je člověk uzavřen u sebe doma a neúčastní se žádných společenských aktivit (nestýká se s lidmi z vnějšku). Pravděpodobnost, že je tento stav zapříčiněn nějakou psychickou poruchou je velmi malá.“ (Saitó 1998: 25)

Vzhledem k tomu, že hikikomori nevycházejí prakticky z domu, těžko můžou aktivně hledat zaměstnání nebo déle vydržet v nějakém pracovním poměru. Příjem buď vůbec nemají, nebo ho představuje více méně kapesné od rodičů. Z těchto hledisek je možné zaměnit problém hikikomori s neet. Nedá se však říci, že neetové by nebyli schopni vycházet z domu, či že by se neúčastnili žádných společenských aktivit, jak je zmíněno v definici hikikomori. Těžké případy hikikomori nekomunikují ani se svými rodiči, což také není charakteristikou neetů. Neetové často vycházejí z domu, jezdí do vzdálených oblastí od svého bydliště, kde nemohou potkat nikoho, kdo by je osobně znal. (Kudó 2005: 56)

Kvalitativně jsou to tedy odlišné problémy, přesto, že některé charakteristiky lze spatřit v obou skupinách. Nejvhodnější by bylo podle mého názoru na skupiny neet a hikikomori pohlížet jako na odlišné podskupiny lidí, co nemají práci – *mugjóša*.

1.4 Vzdělání a příjmy neetů

V této kapitole se budu zabývat nejprve dosaženým vzděláním neetů, což je jednou ze zásadních charakteristik této skupiny tak, jak byla pojímána v Anglii. Posléze se zaměřím na otázku příjmů a zdrojů, ze kterých hradí neetové své životní náklady.

Nejpočetnější skupinou v rámci neetů jsou lidé, kteří mají středoškolské vzdělání (japonská vyšší střední škola - *kókó*). Ti tvoří podle Kosugi necelých 50% celkové populace neetů. Jsou zde zahrnuti i lidé, kteří se sice dostali na vysokou školu, ale nebyli schopni ji dokončit. (Kosugi 2005: 12) Přestože se z důvodu rozdílné definice konkrétní čísla liší i Gendovo

výzkum dokazuje, že nejpočetnější je právě skupina s vyšším středním vzděláním. (Genda 2004: 35-36)

Další početnější skupinou jsou lidé s dokončeným vzděláním z japonské nižší střední školy (*čúgakkó*), která odpovídá českému druhému stupni na základní škole. Kosugi uvádí 30% z celkového počtu neetů s tím, že do této skupiny jsou opět zahrnuti jedinci, kteří vyšší střední školu nedokončili. (Kosugi 2005: 12) Genda uvádí poněkud menší číslo, konkrétně 21%, ovšem nic to nemění na tom, že lidé s vyšším středním vzděláním tvoří další nejpočetnější skupinu v rámci populace neetů.

Třetí jsou pak lidé, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání. Kosugi uvádí 14% (Kosugi 2005: 12). Genda uvádí přes 20%, což je přibližně stejný počet jako u skupiny s nižší střední školou. (Genda 2004: 35-36) Příčinou tohoto rozdílu je kromě rozdílnosti definice neetů také různost průzkumů, které pro své účely výzkumníci používají. Kosugi v tomto případě vychází z Průzkumu stavu zaměstnanosti (*šúgió kózó kihon čósa*), který podniklo Ministerstvo vnitra (*sómušó*) kdežto Genda užívá části Výzkumu o podpoře životní dráhy mladých (*Džakunenmono no kjaria šien ni kakawaru čósa kenkjú*), který pro Ministerstvo zdravotnictví, práce a sociálních věcí podnikla soukromá výzkumná agentura UFJ.

Další skupinu tvoří lidé, kteří vyšli odbornou střední školu či vyšší odbornou školu. Zde uvádí Kosugi 10%, (Kosugi 2005: 12) Genda pak 20%, (Genda 2004: 35-36) čísla jsou tedy přibližně stejná jako v případě vysokoškolského vzdělání stejně jako důvod odlišnosti předložených dat.

Přestože se jednotlivá data liší, můžeme si udělat již lepší obrázek o tom, jakého vzdělání neetové vlastně dosahují. Lze konstatovat, že mezi neety se pohybují jedinci s různorodým typem vzdělání a že nejvíce z nich má dokončené středoškolské vzdělání. Zajímavý je ale fakt, že je také velké procento lidí, kteří mají sice dostudovanou vysokou školu nebo alespoň vyšší odbornou školu a přesto se nachází ve stavu, který lze charakterizovat jako neet. Stejně tak to platí i u lidí, kteří disponují odbornými znalostmi – vystudovali alespoň střední odbornou školu – přesto ale nepracují, či aktivně práci nehledají. Z těchto skutečností lze vyvodit závěr, že vzdělání není přímou příčinou, která by určovala, zda se někdo stane neetem či nikoliv. Je však faktem, že neetů s dostudovanou vysokou školou je mnohem méně, než s nižší či vyšší střední, můžeme tedy říci, že vzdělání v tomto bodě nepřímou úlohu jistě hraje.

V následujících odstavcích se podrobněji podívám na příjem a způsoby pokrytí životních nákladů neetů.

Nejvýznamnějším příjmem neetů jsou finanční dávky od rodiny či blízkých příbuzných. Až pro 70% neetů je toto hlavním způsobem, jak se vypořádat s životními náklady. Další významný zdroj pak tvoří úspory, úroky z dříve uložených částek, či příjem z pronájmu nějakých prostor. Těchto zdrojů může využívat přibližně 20% neetů. Nepatrnou část pak tvoří lidé, kteří pokrývají své náklady odstupným či pojištěním (Kosugi 2005: 12; Genda 2004: 39-41).

Většina neetů je tedy finančně závislá na svých příbuzných či nejbližších rodinných příslušnících. Neznamená to však, že by všichni bydleli stále s rodinou, i když přibližně o dvou třetinách to platí. Zbývá jedna třetina žije odloučena od rodiny. Tito jedinci žijí buď z vlastních úspor či úroků, nebo jim na živobytí rodina pouze přispívá. (Kosugi 2005: 14-15).

Na výše zmíněných datech lze ukázat, že skupina neetů je velmi různorodá. Nejen, že neetové mají různé vzdělání, ale i formy příjmů jsou rozdílné. Přesto, že lze vysledovat hlavní tendence – tedy že většina z nich jsou lidmi, kteří jsou finančně závislí na rodičích a mají středoškolské vzdělání, tyto charakteristiky nelze uplatnit na všechny. Vidíme zde jedince, kteří mají určitý majetek a v podstatě z něho žijí (úroky z úspor či pronajímání). Ty lze tedy považovat za minimálně částečně finančně samostatné. Zároveň je jasný fakt, že ne všichni žijí doma u rodičů či u příbuzných. U takových pak můžeme očekávat samostatnost také ve vedení domácnosti celkově. Skutečnost, že někteří neetové žijí z úspor, či z odstupného svědčí o tom, že jsou zde také ti, kteří již dříve nějakou formou pracovali. Otázkou jsou poté důvody, proč s prací přestali a proč se nechtějí znovuzapojit do pracovního procesu. Jistě existuje velmi malý počet neetů, kteří nemají finanční nouzi a nemají proto vůbec potřebu se do tohoto procesu zapojovat, ovšem z definice samotné nelze tyto jednotlivce konkrétněji statisticky zaznamenat. Tato malá skupina bohatých však nepředstavuje pro společnost jakoukoliv zátěž a není na ní pohlíženo jako na problém, který by měl být na základě nějakých opatření řešen.

1.5 Demografické charakteristiky skupiny neet

V této podkapitole se podívám na velikost populace neetů a na jejich další demografické charakteristiky. Množství neetů a jejich demografický vývoj je u mnohých badatelů velmi důležitým kritériem pro stanovení závažnosti problému.

Jedním z nich je právě Genda, který představuje model vývoje populace neetů, který je podle jeho slov „alarmující“. Přichází s tezí, ve které tvrdí, že se jejich počet mezi lety 1997-2003 zpětinásobil. Podívejme se nyní, jak k takovému číslu došel.

Genda pro určení počtu neetů užívá průzkumu japonského ministerstva vnitra o pracovní síle (*ródórjoku čósa*). Zaměřuje se na již dříve zmíněnou nepracovní sílu (*hiródórjoku*). Od ní vydělí početnou skupinu lidí, kteří si momentálně z nějakého důvodu nepřejí najít zaměstnání. To jsou hlavně studenti zapsaní na nějaké škole, kteří tvoří necelých 90%. Od této skupiny dále odečítá ty studenty, kteří sice momentálně nejsou zapsáni na žádné škole, ovšem připravují se na přijímací zkoušku, takzvaní *róninové* a studenty, kteří již obdrželi závaznou nabídku k práci (*šúšoku naiteiša*). Dostává se k číslu 400 000 a tento počet definuje jako populaci neetů. (Genda 2004: 22)

Toto číslo srovnává s počtem nezaměstnaných, kterých bylo 720 000 (rok 2003). Charakteristikou nezaměstnaných je však to, že si nějakým způsobem aktivně hledají práci a Genda upozorňuje na to, že lidé, kteří svým počtem převyšují polovinu celkového počtu nezaměstnaných, žádné takové aktivity neprovádějí a představují tak kvalitativně mnohem větší problém.

Dalším jeho argumentem, který podle jeho názoru svědčí o závažnosti problému, je již zmíněné tvrzení o prudkém nárůstu této populace. Výše představený výpočet aplikuje také na roky 2000 a 1997 a dochází k výsledku, že v roce 1997 bylo přibližně 80 000 neetů a v roce 2000 pak již 170 000, přestože celkový počet lidí, co ztratili práci a lidí, kteří práci nalézt nechtějí se tak prudce nezvýšil. Protože v minulosti byl neetů pouze zanedbatelný počet, nepřítahovala podle jeho názoru tato skupina až doposud prakticky žádnou pozornost. (Genda 2004: 25)

Genda sám vyloženě ve své definici neuvádí věkovou hranici, tak jako někteří již pečlivější badatelé, ovšem když se podíváme na materiály, ze kterých vychází – hlavně *ródórjoku čósa* – zjistíme, že se jedná o jedince, kterým je minimálně 15, maximálně pak 25 let. Genda dále upozorňuje, že jeho výpočty nemohou zahrnout všechny neety, pravděpodobně má na mysli právě tuto věkovou hranici. Reálné číslo je pak podle něj jistě ještě větší, což dle jeho slov přispívá k závažnosti problému.

Další výpočet představuje Gendův kolega Honda Juki, jehož definice neetů již byla představena. Honda užívá Průzkum týkající se práce mladých (*seišónen no šúró ni kansuru kenkjú čósa*) a předkládá data do roku 2002. Z tohoto průzkumu vyplývá, že lidí, co nehledají práci (*hikjúšokugata*) a lidí, kteří neprojevují ani vůli pracovat (*hikibógata*), je přibližně stejně, konkrétně 426 000 a 421 000. Honda se dále zabírá demografickým vývojem obou kategorií a

to od roku 1992. Přichází na to, že počet problematické kategorie *hikibógata*, která také odpovídá neetům podle Gendovi definice, se za 10 let změnil jen velmi málo. V roce 1992 jich bylo 412 000 a do roku 1997 stoupl toto číslo na 425 000. Prudčeji pak stoupl počet lidí, co nehledají práci, ovšem pracovat chtějí a z nějakého důvodu momentálně nemohou práci hledat a to z 257 000 z roku 1992.

Ti však nespádají podle Gendovi definice pod skupinu neet a Honda tak vyvrací prudký nárůst té nejproblematictější skupiny, na který Genda tolik upozorňuje. Dokazuje tak, že v japonské společnosti existovala nejproblematictější skupina neetů – *hikibógata* – již delší dobu a její počet se příliš nemění.

Příčinou nárůstu lidí, co nehledají práci (*hikjűšokugata*), vidí ve snížení počtu příležitostí k získání stálého zaměstnání, která byla způsobena změnou přístupu podniků k nabírání nových zaměstnanců probíhající v 90 letech a ekonomickou krizí. Ukazuje, že neetové, které můžeme zařadit do skupiny *hikjűšokugata* jsou na tom velmi podobně jako freeteri, či osoby, které ztratily zaměstnání (*šicugjűša*). (Honda 2006: 45)

Zároveň rozvíjí teorii o tom, proč se na neety v poslední době tolik upozorňuje a dochází k závěru, že jsou do sebe míchány různé kategorie (*hikikomori*, *neet*, *šicugjűša*, *freeter* atd.). Na kategoricky odlišné jedince je pohlíženo jako na jednu sourodou skupinu, která má neopodstatněnou nálepkou mladých, kteří nic nedělají a existují na okraji společnosti. Kvůli několika málo jedincům, které by šlo vnímat jako kriminálníky či pro společnost nějakým způsobem nebezpečné jedince, je pohlíženo negativně na celou skupinu, která je však značně různorodá a nelze ji takto zjednodušovat. Negativní obraz je neprávem přenesen na všechny a to je jistě velmi problematické. K tomuto negativnímu obrazu přispívají také hodně média, která problémy často zveličují a šikovně vybírají zprávy, které podávají tak, aby byly pro diváka šokující, přestože se často dopouštějí unáhleného zobecňování jednoho konkrétního případu a podobně. Média postupně upozorňují na různé pro společnost choulostivé problémy (například kriminalita mladých nezaměstnaných, závislost mladých na rodičích atd.), přestože jejich analýzy nejsou řádně podloženy, nebo nemají z hlediska dlouhodobého vývoje podstatnou relevanci. (Honda 2006: 114-120)

Další populační model představuje Kosugi Reiko. Ta užívá k výpočtu statistiku ministerstva vnitra o pracovní síle (*ródórjoku čůsa*) stejně jako Genda, ovšem s daty pracuje na základě vlastní definice neetů, která je oproti Gendovi definici mnohem přesnější. Dochází také proto k jiným výsledkům. Kosugi sleduje populační vývoj neetů od roku 1990, kdy jejich počet stanovuje na přibližných 400 000. Toto číslo se pak podle její statistiky příliš nemění a to až do roku 1997, ve kterém se začíná populace rozšiřovat. V roce 2002 pak dosahuje čísla

640 000 a tento počet je pak přibližně udržován až do roku 2005, kde statistika končí. (Kosugi 2005: 7)

Pokud aplikujeme model výpočtu, který představila Kosugi také na starší období, můžeme vypočítat, že populace neetů se udržovala okolo čísla 400 000 již od 80. let 20. století a toto číslo se začalo měnit až v druhé polovině 90. let. (Tarómaru 2006: 4)

Lze tedy tak potvrdit teorii, kterou předložil Honda, tedy to, že neetové existovali v japonské společnosti dávno před tím, než na ně bylo upozorněno Gendou. Honda pak tvrdí, že není vyloženě nutné zabývat se skupinou, která existovala v Japonsku odjakživa, a badatelé by se měli spíše zaměřit na problémy dle jeho názoru závažnější, jako například problém nezaměstnaných (*šicugjóša*), popřípadě freeterů. (Honda 2006: 28-30)

Zde vidíme odlišnost přístupů jednotlivých výzkumníků. Honda (nebo například Tarómaru) se při úvahách o závažnosti problému zaměřuje spíše na kvantitativní hledisko, kde přikládá váhu hlavně celkovému počtu dané skupiny a porovnání s jinými skupinami (například porovnává počet neetů, lidí, co přišli o práci a freeterů) a od toho odvíjí důležitost problému. Oproti tomu Genda či Kosugi se zaměřují spíše na kvalitativní stránku věci a kladou důraz na to, že neetové jsou potenciálně větším problémem pro japonskou společnost, pokud by se jejich počet markantně zvyšoval, jelikož neprovádějí žádné konkrétní aktivity pro nalezení zaměstnání.

Nyní se podíváme, zdali se ve skupině neet vyskytují spíše ženy či muži. Z výzkumu, který předkládá Kosugi vyplývá, že na muže spadá přibližně 65%, ženy pak tvoří 35% populace neetů. (Kosugi 2005: 8)

Zatím ještě bohužel neexistuje empirický výzkum, který by postihnul důvody tohoto genderového rozložení. Akijama však předkládá tezi o tom, že japonská společnost je silně orientovaná na výkon, kde vládne jisté povědomí nutnosti dostat se na kvalitní školu, odkud bude mnohem snadnější získat dobré zaměstnání tedy i slušný příjem a zajistit si tak kvalitní život. Tento karierní postup, který začíná již na nižší střední škole⁵, se stále ještě očekává hlavně od mužů a je na ně tak vyvíjen větší společenský tlak a to i v rodině, což může způsobovat větší náchylnost k propadnutí se do stavu neet. U žen naopak tento tlak vyvíjen není, jelikož se očekává, že se vdají právě za muže, kteří je budou schopni dobře ekonomicky zabezpečit, a není tedy důvodu na ně tlačit. (Akijama 2007: 4)

⁵ *Čúgakkó*. Odpovídá 6-8 třídě našeho školského systému s tím, že nižší i vyšší střední škola (*kóko*) mají oboje po 3 letech.

Další demografickou charakteristikou je věková struktura populace neetů a její postupný vývoj. V roce 1992 bylo neetů podle definice Kosugi Reiko ve věkové hranici 15-19 let přibližně 160 000, oproti tomu jedinců mezi 30-34 lety bylo 70 000. Pokud se však podíváme na věkovou strukturu v roce 2002, zjistíme, že populace nejstarší generace neetů se během deseti let zvýšila na přibližných 160 000. Největší část pak zabírají neetové mezi 20-29 lety. (Genda, Kosugi 2005: 63)

Neetové tedy postupně stárnou, aniž by se jejich situace nějak lepšila a postupují do stále vyšších věkových pater. To naznačuje fakt, že když se jednou člověk stane neetem, je těžké se z takového stavu dostat. Tato doba se prodlužuje a šance, že se jim podaří navrátit do pracovního procesu, je pak čím dál tím menší.

Z výše zmíněných charakteristik vyplývá, že neetové jsou velmi různorodou skupinou, kterou je velmi těžké přesně postihnout a definovat. Samotní badatelé představují různé definice, které následně vedou k rozdílným interpretacím čísel týkajících se celkového počtu neetů, dosaženého vzdělání apod. Do této skupiny patří lidé různých věkových kategorií, různého vzdělání a také příjmů, i když se dají v jednotlivých charakteristikách najít určité tendence. Například že většina z nich je ekonomicky nesamostatná, závislá na rodičích, a dosahuje středoškolského vzdělání. Kvalitativní různorodost jedinců skupiny neet způsobuje potíže při vytváření plošných opatření, která by měla vést ke snížení výskytu tohoto problému.

2. Příčina problému neet

V této části práce se budu zabývat hlavními příčinami, které způsobují, že se lidé dostanou do stavu, který se definuje jako neet. Budu zde užívat data jednotlivých výzkumníků, kteří na základě vlastních průzkumů pátrají po konkrétních příčinách.

Nejprve se budu zabývat příčinami, které souvisí s určitými osobními problémy a k jejich podchycení mi poslouží také představení několika charakteristických případů neetů. Poté se podívám na příčiny, které souvisí hlavně se stavem na pracovním trhu Japonska.

2.1 Vnitřní příčiny – problémy související s konkrétními jedinci

Jak již bylo řečeno, neetové jsou velmi různorodou skupinou a můžeme také konstatovat, že i příčiny, které vedou ke vzniku tohoto stavu, jsou různé. Souvisí se situací v rodině, s okolím, které obklopuje daného jedince (například škola, zaměstnání či známí), s jeho vlastním charakterem atd. Samozřejmě vždy nepůsobí pouze jediný faktor, ale jde o kombinaci jednotlivých vlivů a při určování přesné příčiny je pak nutné pohlížet na konkrétního jedince a hledat konkrétní příčiny u jednotlivých případů. Hledání příčiny problému je nutné k jeho konečnému odstranění a identifikování příčin přispívá velkou mírou při sestavování návrhů protipatření. Dále pak zodpovězení otázky proč se konkrétní jedinec dostal do stavu neet pomáhá při vytváření strategie, po jejímž provedení by se měla daná osoba opět zapojit do pracovního procesu, tedy jakéhosi programu pro plnohodnotné znovuzapojení do společnosti.

Hned na začátku si můžeme položit nejzákladnější otázku, tedy zdali neetové vůbec chtějí pracovat, či zdali vnímají to, že nepracují jako problém, tedy jestli je situace, ve které se nachází, nějakým způsobem tíží. Pokud bychom měli odpovědět na základě všeobecného mínění, které o neetech panuje, museli bychom říci, že neetové pracovat nechtějí, jelikož jsou pohodlní, rozmazlení či se bojí práce, nemají vůbec žádnou vůli pracovat atd. (Tarómaru 2006: 51, Kosugi 2005: 15)

Badatelé se však shodují, že tomu tak není a svá tvrzení dokládají empirickými výzkumy. Přesná čísla se opět liší, ovšem lze s určitostí říci, že více jak polovina celkové populace neetů, cítí svojí situaci jako nepříznivou a fakt, že nepracují, je velmi znepokojuje. (Genda 2004: 42) Většina z nich tedy má vůli pracovat a zaměstnání si najít chce. Z výzkumu Kosugi Reiko

dále také vyplývá, že přibližně 14% neetů občas práci i hledá a asi 8% z nich by začalo okamžitě pracovat, pokud by dostali závaznou nabídku k zaměstnání. (Kosugi 2005: 15)

Zde si musíme položit otázku, jestli takové jedince vůbec řadit do skupiny neet. Rozdíl mezi lidmi, kteří přišli o práci a nyní si aktivně hledají nové zaměstnání, je v tom, že neetové po většinu času práci nehledají, ovšem jednou za čas po určité době se k tomu někteří z nich odhodlají. Hledání práce tak neodráží jejich každodenní aktivitu a běžný stav,⁶ jak bychom to mohli říci o lidech, kteří patří do skupiny *šicugjóša*.

Dále se tedy musíme zeptat, pokud ve skutečnosti pracovat vlastně chtějí, proč si tedy zaměstnání nehledají.

Za nejzásadnější důvod, na kterém se shoduje většina badatelů, můžeme uvést nedostatek sebevědomí pro vedení života v kolektivu pracujících lidí. Neetové nevěří, že by zvládli řádně komunikovat s ostatními a vycházet dobře s kolegy na případném pracovišti. Základním důvodem je tedy nedostatek sebevědomí vůči navázání a udržení harmonických mezilidských vztahů. (Genda 2004: 47) Toto je vidět hlavně u lidí, kteří úspěšně prošli procesem hledání zaměstnání *šúšoku kacudó*, získali zaměstnání a nějakou dobu pracovali, posléze však své místo opustili a práci se již nesnažili hledat. (Kudó 2005: 33)

Pro řešení otázky neet je toto důležitým bodem, protože nalezení příčiny ztráty tohoto sebevědomí pomáhá při vytváření návrhů preventivních protiopatření vzniku tohoto problému. Podíváme se tedy na různé teorie o tom, jak může dojít k takovéto ztrátě.

Genda přichází s tezí, že neetové jsou z velké části lidé, kteří se již od školních let (nižší střední škola) nachází ve stavu spíše osamocených mezilidských vztahů, tedy že již od dětství jsou méně schopni navazovat vztahy s ostatními lidmi. Z jeho výzkumu vyplývá, že většina neetů nemá vůbec osobu, které by se mohli plně svěřit se svými problémy a to jakéhokoliv charakteru. Pokud takovou osobu mají, je to většinou někdo z rodiny a jen hrstka z nich se může s tím, co jim leží na srdci svěřit nějakému známému, či kamarádovi. U takových lidí pak můžeme předpokládat sníženou schopnost komunikace a spíše uzavřenost do sebe, někdy dokonce i nezájem o ostatní. (Genda 2004: 49)

Genda představuje případy, kdy je pro tyto jedince velmi těžké navázat smysluplný kontakt s druhou osobou, nějak jí poznat, získat její důvěru a otevřít se jí, což jsou vlastně předpoklady pro navázání mezilidského vztahu. Pokud toto většina neetů nedokáže ani

⁶ Kosugi toto označuje termínem *fudan no džókjó* (普段の状況).

v oblasti běžného života, je pro ně velmi těžké něco takového dokázat na pracovišti, kde vztahy mohou být mnohem komplikovanější. Tuto skutečnost si neetové jistě velmi uvědomují, což na ně vytváří tlak a narušuje jejich sebevědomí. Genda proto upozorňuje na to, že právě již od nižší střední školy je nutné v žácích pěstovat jistou formu sebevědomí vůči vlastním schopnostem, které se týkají nejen práce jako takové ale i mezilidských vztahů a utvrdit víru v to, že na základě vlastních sil se bude jedinec v budoucnosti schopen vyrovnat s různorodými problémy, které na pracovišti a mezi kolegy mohou vzniknout a že ho okolí přijímá. Dále v nich vybudovat schopnost komunikace a kontaktu se společnostmi a s kolektivem obklopujícím daného člověka, což vede k vysvobození z již zmíněné společenské izolovanosti a samoty. (Genda 2004: 136)

Jak Genda tak i Kosugi, kteří se podrobněji zabývají příčinami, které leží v problémech souvisejících s konkrétními jedinci, upozorňují, že nedostatek sebevědomí tak, jak byl představen výše, se začíná rodit již na nižší střední škole, kde člověk začíná vstupovat do složitějších společenských vazeb. Zde se začínají rodit první pocity chronické nejistoty, které pokud nezmizí, mohou v budoucnu značně přispět k vyvolání stavu neet, jak potvrzuje také výzkum, který provedl Kudó. (Kudó 2005: 79) Dále si v tomto období, tedy ve věku okolo 14 let žáci vytváří již uvědomělejší přístup k práci a začínají si uvědomovat, co to znamená odpovědnost a pozitivní pocit z dobře vykonané práce. Proto je nutné v tomto období jedince, kteří jsou náchylní k propadnutí do stavu neet podporovat a různými způsoby jim pomáhat.

Důvodem pro ztrátu sebevědomí, může být i selhání (nebo opakované selhání) při hledání práce nebo selhání na již získaném zaměstnaneckém postu. Jak jsme již řekli, mezi neety jsou i lidé, kteří mají vysokoškolské vzdělání a práci si hledali. Japonský systém hledání práce (*šúšoku kacudó*) je velmi specifický a do značné míry se liší od toho západního. Jeho pilířem je jednorázový nábor nových zaměstnanců, kteří jsou čerstvými absolventi škol (jakéhokoliv charakteru – univerzit, středních škol atd.). Hlásí se do různých firem již rok předem⁷, než by měli nastupovat do práce (den nástupu je určen standardně na 1. duben, což je začátek fiskálního roku), prochází na začátku testy, později pohovory a pokud uspějí, dostanou závaznou nabídku k práci⁸, kterou studenti mohou přijmout a potvrdit tak svůj nástup do

⁷ Samotný proces hledání však může začínat i dříve, záleží to pochopitelně na rozhodnutí uchazeče o práci.

⁸ 内々定 (*nainaitai*).

firmy⁹. Od nových zaměstnanců se nečeká, že si ze školy do firmy přinesou nějaké hluboké znalosti, na jejichž základě by mohli vykonávat kvalitně a efektivně přiřazené úkoly. Právě naopak od nových zaměstnanců se očekává, že přijdou do zaměstnání „s čistou hlavou“, kterou je možné zaplnit praktickými informacemi a dovednostmi, které načerpají školením ve firmě.¹⁰ Toto se týká hlavně studentů netechnických oborů.

Problém je právě s jedinci, kterým se takovým způsobem zaměstnání najít nepodaří, protože další rok jsou na řadě opět mladší uchazeči. Protože se však v mnohých případech neočekává žádná konkrétní znalost, jsou uchazeči, kteří jsou starší, v nevýhodném postavení. Zaměstnavatel si pak většinou vybírá mladšího uchazeče, a čím jsou bývalí studenti vzdáleni více od statutu čerstvého absolventa (*šinsocu*), je pro ně těžší najít zaměstnání ve stálém zaměstnaneckém poměru.

Procházet procesem hledání práce je pro mladé Japonce velmi náročné. Na jednu pozici se jich hlásí velmi mnoho, a aby uspěli u pohovorů, dělají si rozmanité rozbory vlastní osobnosti, aby přišli na to, na co se vlastně hodí, co vůbec chtějí dělat za práci, co doposud v životě udělali, dokázali a tak podobně. Pokud jsou posléze neustále dokola odmítáni, u některých se může vytvořit dojem, že společnost jejich osobnost nepřijímá, neguje a zamítá. Začnou se pak cítit neúčelnými, zbytečnými a začnou sami sebe vnímat jako někoho, kdo společnost není schopen obohatit a že to pro společnost není ani žádoucí. Zde se rodí pocity prázdnoty, nenaplnění, křivdy, neschopnosti vyrazit vpřed, se kterými se neetové často potýkají. (Genda 2004: 264-266)

Následujících několik konkrétních případů nám pomůže demonstrovat výše zmíněné fakty:

Případ 1: 19 let, absolvent vyšší střední školy, muž

Opravdu bych chtěl pracovat, ale když už na to přijde, pracovat prostě nemůžu. Prostě se do toho nemůžu pustit. Určitě by tam bylo spousta nových věcí, spousta neznámého, já bych nevěděl, jak věci správně udělat, to mne znepokojuje, jsem z toho takový nesvůj. Chodím sice na různé pracovní semináře, ale nikdy se neodhodlám někde přihlásit. Když si představím, že bych tam měl pracovat, začnu se vždycky bát, jestli to zvládnu, jestli tam budu dobře vycházet... (Kosugi 2005: 85)

⁹ Pokud uchazeč přijme nabídku *nainaitai*, pokládá se již proces hledání práce za ukončený a tato nabídka je závazná jak pro uchazeče, tak i pro firmu. Jsou zaznamenány případy, kdy z ekonomických důvodů firma *naitei* zrušila, to však označil soud jako protiprávní a uchazeči museli být přijati.

¹⁰ 社内研修 (*šanai kenšū*).

Případ 2: 26 let, absolvent vysoké školy, muž

Občas jsem udělal nějakou chybu, to by až tak nevadilo, ale mé okolí to odnášelo také, všichni dostali přesčasy, to bylo pro mne snad nejtěžší a pak jsem cítil takový tlak...A pak jsem si začal říkat, že dál to asi nepůjde a skončil jsem. A pak už jsem si začal říkat, že další práci prostě neseženu. I kdyby ano, určitě by to bylo jako předtím...at' půjdu kamkoliv, nezvládnou to... (Kosugi 2005: 67)

Případ 3: 25 let, absolvent vysoké školy, muž

Mám vážně rád filmy a snowboarding, proto když jsem hledal práci, hlásil jsem se do firem, co prodávají sportovní potřeby nebo do produkčních firem...Ale nikde se mi nepodařilo uspět...nepřijali ani můj životopis¹¹ takže... Nikde mne pořád nechtěli vzít...tak jsem si řekl, že mi to už je jedno, asi mne prostě nepotřebují...a pak jsem přestal práci hledat úplně... (Kosugi 2005: 130)

Případ 4: 27 let, absolvent vysoké školy, muž

Nejprve jsem zkusil asi 40 zaměstnavatelů. Všude možně. Chtěl jsem dělat práci užitečnou pro veřejnost. A tak jsem zkoušel i různé veřejné organizace...Ale nikde nic. A tak jsem zkoušel další, celkem to bylo asi 80. To už byl leden pryč a pomalu jsem si začal říkat, že to prostě nejde...Po škole jsem ještě chodil na úřednické kurzy a zkusil jsem to na nějakých radnicích, dostal jsem se vysoko, ale u pohovoru jsem vypadl. Zase pohovor no... (Kosugi 2005: 51)

Výše uvedené případy demonstrují situaci lidí, kteří přestože mají vysokoškolské vzdělání a dokonce i představu o tom, co chtějí dělat, vypadávají z procesu hledání práce a nadále se do něj již nevracejí. K výskytu takových lidí také přispívá zhoršená ekonomická situace a změna přístupu firem k nabírání nových zaměstnanců, o kterých se budeme zmiňovat v další kapitole této části práce.

Za další hlavní důvody, proč neetové přestali hledat práci, nebo vůbec nezačali, můžeme uvést to, že nenašli práci, kterou chtěli dělat, či od začátku nevěděli, co vlastně dělat chtějí. (Genda 2004: 46)

¹¹ *Entori šito*. Formulář, který slouží jako přihláška uchazeče do dané firmy. Obsahuje strukturovaný životopis, ale také odpovědi na již předepsané otázky (například proč se daný uchazeč hlásí do dané firmy, čemu se na škole mimo studií nejvíce věnoval atd.). Na základě tohoto formuláře probíhá již předběžný výběr uchazečů k testům.

Futagami přichází s teorií, ve které říká, že mladí Japonci značnou část života nemohou volně dělat, co by chtěli. Od páté třídy základní školy se musí začít učit velmi pečlivě na přijímačky, jelikož ještě stále převládá vědomí o tom, že lepší škola znamená lepší místo a lepší život, jak již bylo zmíněno. Je tedy v tomto směru na ně velmi silně tlačeno. Mladí lidé tedy nemají ani příliš šancí najít to, co by skutečně chtěli rádi dělat, ovšem v poslední době často slyší fráze typu: „Dělejte, co vás baví, najděte si zaměstnání, na které se hodíte a které chcete.“ Oni však nemají příležitost, jak na toto přijít a jak si toto ve svém životě najít. Vzniká u nich vědomí určitého rozporu, neví, co by chtěli v životě dělat nebo co by mohli umět a to je přivádí do stavu zastavení, ze kterého vlastními silami nejsou schopni vykročit a neposunují se dále. (Futagami 2005: 85)

Dále Arai rozvíjí teorii o tom, že se pomalu mění motivace a přístup mladých k práci. V období hospodářského růstu a stálého růstu měli lidé před sebou produkty, které si chtěli koupit a aby toho dosáhli, pracovali, aniž by příliš o práci hlouběji přemýšleli. Naopak dnes již mladí lidé o práci více přemýšlejí, ptají se po podstatě práce, podstatě japonského systému hledání práce, zabývají se otázkami typu, co pro ně vlastně práce znamená a co práce vlastně představuje. Nejde jim tedy již pouze o nějaké materiální hodnoty, práce pro ně není již pouhým prostředkem k získání televize, pračky a ledničky,¹² ale zabývají se hlubšími otázkami související se zaměstnáním. (Arai 2005: 10)

Podívejme se na další faktory, které působí při vzniku stavu neet. Jedním z nejzásadnějších je nejbližší kolektiv, který těsně obklopuje daného jedince, tedy rodina. Výsledky výzkumu, který provedla Kosugi Reiko, jež se jako jedna z mála zabývala vlivy rodiny na výskyt neetu ukazují, že neetové často pocházejí z rodin, ve kterých rodiče se svými dětmi příliš nekomunikují a to na takové úrovni, že neprobíhá ani konverzace o těch nejzákladnějších každodenních věcech. Takoví jedinci pak nemají přesné směřování, neví co dělat, případně je „nic nebaví“ a nejeví o nic zájem. Rodiče nevstoupí řádnou výchovou svým potomkům důležité hodnoty, které do života potřebují. (Kosugi 2005: 163-170) Můžeme tedy říci, že jednou z příčin může být i selhání rodiny, konkrétně nedostatečná výchova ze strany rodičů.

Naopak přílišný nátlak na potomka a přílišné vnucování vlastních představ rodiči může také přispět k nežádoucímu navození stavu neet. Vkládání přílišných nadějí, které syn nebo dcera nemůže splnit, či přílišné očekávání ze strany rodičů, které se nepodaří naplnit, může

¹² *Sanšu no džingi* (三種の神器) – symbol vyjadřující chování spotřebitelů v období prudkého hospodářského růstu. Všichni si chtěli dříve nebo později koupit tyto dlouhodobě trvanlivé spotřebiče, které symbolizovaly šťastný život v ekonomickém blahobytu.

přivést daného jedince do hlubokého stavu zklamání, ze kterého se těžko dostává. Pokud se člověk příliš upíná na jednu věc, kterou se mu nepodaří uskutečnit a zároveň je od něj očekávána, zradí tak naděje svých nejbližších a ztratí poté sílu jít kupředu. To se děje hlavně u ctižádostivých jedinců, kteří mají velmi vážný přístup jak ke škole tak i k ostatním. Dlouhou dobu nemusí nic nasvědčovat tomu, že by se někdy mohli stát neety – mají dobré výsledky, řádně plní veškeré úkoly až náhle přichází strmý pád. Kosugi uvádí případ, kdy žák musel celý život intenzivně studovat, aby se dostal na medicínu, což se mu povedlo, ovšem pak přišel na to, že vlastně medicínu studovat vůbec nechce, a že neví, co ho baví, co by chtěl vlastně dělat. Dostal se do prázdného stavu, kdy začal nedělat nic. Dále se také objevují případy, kdy u jedinců dochází k výše zmíněnému jednorázovému selhání, ze kterého se již tito lidé na základě vlastních sil nevzpamatují. (Kosugi 2005: 176-185)

Kosugi i Kudó upozorňují, že velmi zásadní pro záchranu takových jedinců, nebo i jako preventivní opatření, je velmi důležitá podpora rodiny. Pokud v rodině existuje patřičná míra komunikace, otevřenost mezi jednotlivými členy a zájem o ně, řádné naslouchání druhé osobě, dá se výše zmíněným pádům často předejít (Kosugi 2005: 180; Kudó 2005: 71)

Kosugi pak uvádí dále speciální případy rodin, které na tom nejsou ekonomicky dobře, nebo kde například zemře někdo z rodičů, druhý psychicky zkolabuje a syn se musí starat o dům a o rodiče, nemá tedy možnost jak hledat práci atd. (Kosugi 2005: 183)

2.2 Vnější příčiny – situace na pracovním trhu a problémy s nalezením zaměstnání

V této kapitole se podíváme na příčiny, které nesouvisí s psychickým stavem jedince nebo jeho okolím, ovšem zaměříme se na obtížnost situace, ve které se nachází mladí, kteří hledají práci a na změny na pracovním trhu, které přispěly k vytvoření prostředí, ve kterém lidé jednodušeji spadnou do stavu neet. Tyto příčiny souhrnně nazývám „vnějšími příčinami“

Za velmi zásadní vnější příčinu můžeme označit celkové zhoršení situace na pracovním trhu, které přímo souvisí s ekonomickou krizí 90. let. Ještě v roce 1990 se pohybovala nezaměstnanost mladých (15-24 let) okolo 4%, v roce 2003 pak překročila hranici 10% a zaznamenala tak prudký vzrůst. (Širakawa 2005: 152)

Hlavním důvodem proto je celkové snížení počtu nabídek k práci. Například množství nabídek k práci uchazečům čerstvých absolventů středních škol bylo v roce 1992 více jak

1 600 000, o deset let později v roce 2002 se tento počet snížil na více jak 200 000. (Kosugi 2005: 11)

Jak již bylo řečeno, největší počet neetů má právě středoškolské, nebo nedokončené středoškolské vzdělání. Lze s jistotou říci, že rapidní snížení nabídek pro tyto uchazeče přispívá ke vzniku prostředí, kde se člověk může dostat do stavu neet.

Další faktor můžeme spatřovat ve změně přístupu podniků k nabírání nových zaměstnanců. Do začátku 90. let byli nabíráni hlavně stálí zaměstnanci (*seišain*), kteří vstupovali do firem jako čerství absolventi škol. Podstoupili firemní školení a postupně postupovali podle odpracovaných let na vyšší místa v podniku s vyšší mzdou (*nenkó džorecu seido*). Firma si tak vychovávala zaměstnance k obrazu svému, což bylo také do určité míry dost nákladné. Podnik však předpokládal, že se mu investice vrátí kvalitní prací vlastnoručně vyškolených zaměstnanců.

Od 90. let se však přístup podniků změnil. Pod tíhou ekonomické recese musely firmy přistoupit k občasnému propuštění stálých zaměstnanců (*ristora*¹³), ovšem to bylo až poslední možností. Strategií firem je ponechávat si zkušené starší či kmenové zaměstnance (*čúsúbu*), kterým zůstává status stálých zaměstnanců *seišain* a na co největší počet úkolů nabírat zaměstnance s nestandardní formou úvazku. Cílem je snížení nákladů na pracovní sílu, jelikož náklady na stálého zaměstnance jsou v průměru o 60% vyšší než na zaměstnance s nestandardním úvazkem. (Širakawa 2005: 180-181)

Důsledkem je pak zvýšení počtu zaměstnanců s nestandardní formou zaměstnání (*hiseiki kojó*) na pracovním trhu a samozřejmě také snížení nabídek na post stálého zaměstnance *seišain* pro čerstvé absolventy škol. Firma, která se nachází v tíživé ekonomické situaci, si raději udrží a zaplatí jednoho zkušeného zaměstnance, než aby přijala několik nezkušených nových absolventů. (Širakawa 2005: 159)

Získat tedy kvalitní stálé zaměstnání, které je cílem většiny lidí, kteří hledají práci, je čím dál tím těžší.

K těmto obtížím přispívá dále fakt, že podniky se snaží přijmout jedince, kteří pro ně představují takzvanou okamžitou pracovní sílu (*sokusenrjoku*). To jsou jedinci, kteří jsou schopni velmi rychle se naučit vše potřebné, co k vykonávání práce v dané firmě potřebují. Podnik se tak snaží ušetřit další výdaje za vnitrofiremní školení nově nabraných zaměstnanců.

¹³ Často je zaměstnanec „přesvědčen“ aby sám podal výpověď, jelikož úvazek stálého zaměstnance lze rozvázat jen velmi těžko (např. musí způsobit podniku prokazatelně vážnou škodu atp.). Stálí zaměstnanci jsou totiž chráněni zákony na ochranu zaměstnanců (*kojó hogo kisei*).

Do této kategorie okamžité pracovní síly můžeme zařadit také jedince, kteří přichází do firem ne jako čerství absolventi *šinsocu*, ale již z nějakých jiných pracovních pozic, zahraničí a tak podobně (*čúto saijó*). Často to jsou starší zaměstnanci, kteří z nějakých důvodů opustili své staré místo a ucházejí se o nové – mají tedy již zkušenosti a v mnohých případech jsou pro firmy v dané ekonomické situaci lukrativnější nežli čerství absolventi, od kterých nemohou očekávat tak vyvinuté pracovní schopnosti. „Neabsoventů“ (*čúto saijó*) je nabíráno sice méně, ovšem jejich nábor znamená další snížení nabídek pro čerstvé absolventy *šinsocu*.

Další změnou v přístupu firem, která se udála jako reakce na ekonomickou krizi, je radikální omezení přijímání nových zaměstnanců na základě doporučení školy, které se hojně uplatňovalo do začátku 90. let. Podnikům nešlo o znalosti, které si studenti přinesli ze škol, a měly velký prostor pro přijímání nových zaměstnanců. Když tedy dostal žák nebo student doporučení, dostal se také automaticky do firmy. Pod tíhou ekonomické krize si však podniky již začaly pečlivěji rozmyšlet, koho přijmou a začaly zaměřovat náборы na *sokusenrjoku*. (Honda 2006: 72)

Tuto změnu v přístupu firem můžeme pokládat za další příčinu snížení počtu nových pracovních míst pro absolventy a jako nepřímou příčinu přispívající k vzniku problému *neet*. Tyto změny také jistě přispěly k nárůstu počtu *neetů* v druhé polovině 90. let, tak, jak na něj upozorňuje Kosugi Reiko.

Z výše uvedeného lze konstatovat, že existují základní dva druhy příčin. Ty, které se bezprostředně týkají psychiky a zkušeností konkrétních jedinců a také ty, které souvisí se situací na pracovním trhu, konkrétněji s přístupem podniků k nabírání nových zaměstnanců a specifickými hledání práce v Japonsku. Za základní příklad prvního druhu příčiny pak můžeme uvést nedostatek sebevědomí v komunikaci a v dlouhodobém udržení a navázání nových sociálních vazeb na pracovišti. Dále je to také nejistota, zdali bude daný jedinec schopen vykonávat pracovní úkony, zdali práci zvládne, nebo také zdali najde práci, která se na něj hodí a kterou by chtěl provádět, případně zdali práci najde vůbec. Můžeme také vysledovat změnu přístupu některých mladých lidí k práci, kteří již nevnímají zaměstnání jako prostředek k získání materiálních statků, ale pokládají si hlubší otázky například o významu práce atd. Ke ztrátě sebevědomí může docházet z různých příčin, například opakované selhání při hledání práce či na pracovišti, nebo například na základě chronické nejistoty při komunikaci s ostatními, která se rodí již v žákovských letech. Druhý typ příčin má za následek rušení najímání nových zaměstnanců na základě doporučení školy, celkové omezení najímání nových lidí se statutem čerstvého absolventa *šinsocu* a podporou starších

kmenových zaměstnanců v dobách ekonomické recese od poloviny 90. let minulého století. Obsahem tohoto druhu příčin je také tendence najímat okamžitě použitelné jedince tzv. *sokusenryoku* a omezit tak výdaje na školení nových zaměstnanců v rámci podniku. K tomuto druhu příčin také přispívá japonský systém hledání práce, ve kterém jsou zvýhodněni čerství absolventi oproti jiným ročníkům s nedostatkem pracovní zkušenosti.

3. Podpora neetů

V této části práce se zaměřím na jednotlivé formy podpory neetů, na protiopatření, které jsou proti vzniku tohoto problému vykonávány a na jednotlivé strategie, které jsou jako možná účinná protiopatření navrhovány. Nejprve představím důvody, proč se považuje za nutné problém neet vůbec řešit, dále se podívám na jednotlivé formy podpory, které v současné době existují. Nakonec potom představím návrhy řešení konkrétních badatelů.

3.1. Důvody podpory – negativní vlivy na japonskou společnost

Za nejzákladnější důvod podpory, zároveň také za nejvýznamnější negativní vliv na japonskou společnost můžeme považovat to, že neetové, jelikož nepracují, neplatí žádné daně a stát z nich tak nemá žádný příjem. Neetové tedy mohou přímo negativně ovlivnit řízení a chod státu, který potřebuje na svou správu vynakládat finanční prostředky, jejichž hlavní zdroj jsou právě daně. (Kudó 2005: 52)

Je upozorňováno na to, že stát musí vynakládat čím dál tím větší výdaje na sociální zabezpečení. Zároveň se však Japonsko musí potýkat s problémem stárnutí populace (*kóreika*) a nedostatku dětí vycházejícího z dlouhodobě nízké porodnosti (*šóšika*). (Kudó 2005: 52)

V příštích několika letech se do důchodového věku dostanou všichni lidé, kteří se narodili v letech 1947-49. Toto období je považováno za první poválečný boom porodnosti, a těmito lidem, kterým je momentálně 63-65 let, jsou z hlediska množství nejsilnějšími ročníky v současné populační pyramidě Japonska. V následujících třech desítkách let, se do důchodového věku (65 let) dostanou také lidé z druhého dětského boomu, který probíhal v letech 1971-1974. Dá se tak očekávat velký nárůst počtu nepracujícího obyvatelstva. (Kósei ródóšó džinkó dótai čósa 2010: 6)

Zároveň však ubývá narozených dětí, které lze pojímat jako budoucí pracovní sílu. Od roku 1970, kdy se každý den narodilo průměrně 5 299 dětí, se porodnost neustále snižuje a v roce 2010 dosahovala hodnoty 2935 narozených dětí za jeden den. Dále také v roce 1997 překročila hodnota populace lidí 65 a starších populaci dětí do 14 let. V roce 2010 pak z celkové populace zabírají děti do 14 let pouze 13.1 procenta, důchodci pak již 23 procent. Ještě se však snižuje celkový počet produktivního obyvatelstva věkové kategorie 15-64 let a to od roku 1992. (Kósei ródóšó džinkó dótai čósa 2010: 7-8)

Japonsko tedy vstupuje do období s populační strukturou, se kterou se ještě po válce nesetkalo a musí se vypořádat s vysokým nárůstem lidí v důchodovém věku, ubývající vrstvou populace v produktivním věku a nedostatkem dětí. Všechny tyto skutečnosti znamenají pro stát snížení příjmů na jedné straně a zvýšení výdajů na straně druhé.

Japonsko se také musí vypořádávat s již zmíněnou zvýšenou nezaměstnaností a vydávat prostředky na opatření proti ní, v našem případě pak na nezaměstnanost mladých (15-34 let), proti které žádnou zvláštní politiku do 90. let nasazovat nemuselo. Do 90. let situace vypadala tak, že většina lidí pracovalo jako zaměstnanci na standardní pracovní poměr (*seišain*), většinu sociálních výdajů pak nesla samotná firma, ve které byli lidé zaměstnáni.¹⁴ (Širakawa 2005: 156) Toto vše však z důvodu ekonomické recese přestává firma pokrývat a sociální výdaje pak přechází na stát, kterému však z důvodu změny populační struktury ubývá příjmů. (Kudó 2005: 4)

V takovéto nepříznivé situaci není žádoucí ponechávat problém typu neet stranou. Neetové neodvádí daně, naopak jsou potenciálními příjemci sociálního zabezpečení a finanční pomoci od státu, jak lze vidět na příkladu Anglie. Pro Japonsko je tedy lepší tento problém začít co nejdříve řešit, protože může v budoucnu znamenat přílišné nežádoucí výdaje pro stát a zároveň ztrátu potenciálních příjmů v těžkém období, do kterého vstupuje.

Dalším důvodem pro podporu neetů, na který je upozorňováno, je nebezpečí zvýšení nejistoty a neklidu ve společnosti a následné snížení míry veřejného pořádku či bezpečnosti. Momentálně je většina neetů ekonomicky závislá na rodičích, ovšem tato situace nemůže pokračovat do nekonečna. Nastane tak doba, kdy se již na rodiče nebudou moci spoléhat. To povede ke ztrátě ekonomické podpory, následně domova, tedy posledního místa kam patří a můžeme předpokládat, že velká část neetů se stane bezdomovci. Někteří, co se ocitnou na ulici, se mohou zapojit do kriminální činnosti páchané různými gangy, mohou v zájmu přežití porušovat zákony a narušovat všeobecný pořádek.

V Anglii i Německu je zaznamenáno mnoho případů, kdy se neetové „vyhození na ulici“ stali v podstatě kriminálníky, mnozí z nich byli závislí na návykových látkách a pro jejich získání přepadávali a jinak narušovali veřejný pořádek. (Kudó 2005: 51)

Otázkou zůstává, jestli by se takové případy vyskytly i v japonské společnosti, kde socializace probíhá s vědomím co nejméně působit potíže ostatním a co nejméně nějakým

¹⁴ Systém *fukurikósei* (福利厚生).

způsobem škodit. Zde si však musíme uvědomit, že to samozřejmě ani neetové nechtějí, jen tu existuje možnost, že k tomu budou kvůli nepříznivým podmínkám, ve kterých se mohou potenciálně vyskytnout, donuceni.

3.2 Formy podpory

V Japonsku již existují různé organizace a programy na podporu lidí jako neet, hikikomori a podobně. Předně to jsou vládní organizace, poté také neziskové organizace (NPO) a soukromé organizace, které jsou již úže specializovány. Obecně se dá říci, že vládní organizace představují spíše obecnou podporu ve formě poskytování všeobecných informací týkajících se práce, jako například přehled současných nabídek práce apod. Oproti tomu soukromé a neziskové organizace připravují spíše speciální programy pro diverzifikované potřeby svých uživatelů.

Další formou podpory, která je podle názoru většiny badatelů velmi podstatná, je podpora v rodině. Jak již bylo řečeno, neetové existují spíše v osamocených podmínkách, ekonomicky závislí na rodině. Tato závislost však má i další úroveň, než pouze finanční a rodina má proto na konkrétního jedince velký vliv. Může tak do značné míry pozitivně přispět k vysvobození člena rodiny ze stavu neet.

Ve výše zmíněných řádcích jsme představili formy podpory, které se zabývají spíše řešením již vzniklého problému. Jsou však navrhovány také jistá preventivní opatření pro to, aby problém neet vůbec nevznikal, nebo aby se pravděpodobnost vzniku problému výrazně snížila. Podstata této prevence spočívá hlavně v probuzení pracovního vědomí a odpovědnosti, zároveň také uvědomění si radosti z vykonané práce. Nejzásadnějším faktorem pro neety je pak získání určité míry sebevědomí, že daný jedinec bude schopen zvládnout přidělenou práci, že bude schopný vycházet s ostatními na pracovišti a tak podobně. Všechny tyto pocity a zkušenosti je pak důležité vštípit mladým právě v období, kdy začínají vstupovat do složitějších společenských vazeb, tedy v období vyšší střední školy. (Genda 2004: 108-109)

3.2.1 Podpora v rodině

Mezi elementární formu podpory, kterou rodina neetovi nabízí, řadíme poskytování místa, kde může rozvíjet svou schopnost komunikace. Je proto důležité v rodině navozovat patřičnou atmosféru, kde může kdokoliv volně začít konverzaci na různá témata. Tímto se nemyslí časté násilné a nucené dotazování na situaci daného jedince, pouze vytvoření prostředí, kde může samovolně vzniknout konverzace všemožných námětů. Také není zapotřebí snažit se přímo

jedince do konverzace zatahovat, spíše mu ukázat, že může kdykoliv s jakýmkoliv tématem přijít a svěřit se. Rodiče by měli samozřejmě jít příkladem a to jak v komunikaci v rámci rodiny, tak i v komunikaci venku, například se sousedy a podobně. Tento vzor by měli rodiče zastávat samozřejmě i v dalších oblastech, ne pouze v komunikaci. Například věnování se jistým koníčkům a z toho plynoucí radost, následná chuť do další práce opět vytváří pozitivní atmosféru v rodině, která přímo ovlivňuje ostatní členy, tedy i případného neeta. Toto vytváření atmosféry je velmi důležitým prvkem při probuzení zájmu o věci a činnosti daných jedinců. Rodina tak dále poskytuje místo, kde se neet může zbavit stresu, kde může zažívat pocity uvolnění a pohody. Vzhledem k tomu, že většina neetů má zájem svou situaci změnit, často se pak stává, že příhodná atmosféra a přívětivé prostředí vede k dodání odvahy k vykročení na cestu nápravy. (Kudó 2005: 37-56)

Další důležitou funkcí, kterou rodina vykonává, je sběr a následné tlumočení relevantních informací danému jedinci. Členové rodiny mohou sbírat informace o zaměstnání, brigádách, případně přicházet i s nabídkami od známých a podobně. Dále také mohou na základě konverzací s daným jedincem přijít na to, co by chtěl konkrétně dělat, jaké jsou jeho představy apod., na základě toho pak omezit sběr informací na konkrétní oblasti a zjistit, jestli je reálná šance v daném odvětví místo sehnat atd. (Kudó 2005: 100)

V neposlední řadě pak rodina plní funkci prostředníka jak při hledání zaměstnání, což je samozřejmě již pokročilejší fáze, tak i při kontaktu s organizací podporující neety. Všechny případy samozřejmě na základě výše zmíněných skutečností vyřešit nejdou, a pokud pokusy rodiny selhávají, je nutné zapojit také odbornou pomoc. V této fázi pak působí rodina jako informační mediátor mezi neetem a organizací. (Kudó 2005: 74)

Okamžik, kdy začne rodina, popřípadě sám jedinec z vlastní iniciativy komunikovat s nějakou organizací, začíná další stupeň podpory, překračující práh rodinného domu.

3.2.2 Podpora veřejnými organizacemi

Hlavní charakteristikou veřejných organizací je to, že jsou placeny z daní a na svůj chod od klientů vybírají pouze nepatrnou sumu (například na výtisk letáků apod.). Jak již bylo řečeno, poskytují informace o různých zaměstnáních, také poradenství pro nezaměstnané, všemožné rekvalifikační programy atd. Dále také pořádají nebo zprostředkovávají semináře a kurzy, které vedou zaměstnanci, nebo bývalí zaměstnanci firem, případně bývalí nezaměstnaní a neetové, kteří našli práci a zapojili se později do pracovního procesu. (Kudó 2005: 106)

Cílová skupina těchto organizací není přesně vymezena, tato forma podpory se tedy nespecializuje na skupinu neet, ale zaměřuje se celkově na všechny nezaměstnané (jak skupina *mugjóša* tak i *šicugjóša*). Pokud neetové najdou již dostatek sebevědomí a dají se do hledání práce, jsou pro ně tyto organizace cenným zdrojem informací, zkušeností a důležitým prostředníkem mezi zaměstnavatelem.

Příkladem takové organizace je *džobu kafe*,¹⁵ která má pobočky po celém Japonsku. Zde jsou klientům představovány různé nabídky zaměstnání a provádí se zde rozbor, na co by se daný klient mohl nejvíce hodit. Lidé zde tak mohou v ideálním případě najít práci, která se na ně přímo hodí a kterou si představovali, že by rádi dělali. Organizace dále pořádá pohovory na nečisto a další služby, kde se mohou klienti přímo naučit, co je potřeba k úspěšnému dovršení procesu hledání práce (*šúšoku kacudó*). Dalšími aktivitami jsou například poskytování poradenství pro rodiče lidí, co nemají práci (*mugjóša*), či zařizování stáží na určité pracovní pozice. Lidé si tak mohou na vlastní kůži zkusit, jak to vypadá v konkrétní firmě, na konkrétním zaměstnaneckém postu. (Ródó seisaku kenkjú hókokušo 2005: 212)

Dalším příkladem podobné organizace může být *jangu harówáku*,¹⁶ která má také pobočky na všech japonských ostrovech a její služby často využívají lidé, kteří již někde v minulosti pracovali. (Ródó seisaku kenkjú hókokušo 2005: 211)

3.2.3 Podpora soukromými organizacemi a neziskovými organizacemi

Velmi důležitou stránkou při podpoře neetů je zaměření se na konkrétního jedince, identifikování příčiny, která vedla ke vzniku jeho současného stavu a vyvinutí snahy k odstranění této příčiny. Obecná podpora ve formě vládních organizací není dostatečná, protože je zaměřena příliš široce a mohou jí využít pouze ti, kteří mají již sílu a schopnosti hledat práci a vstupovat tak aktivně do procesu *šúšoku kacudó*. Stav neet však vzniká z různorodých příčin, je výsledkem souhry všemožných faktorů (ekonomický stav rodiny, nedostatek nabídek k práci, psychické nastavení jedince, jeho možná negativní zkušenost apod.), a plošná podpora není schopná tyto konkrétní příčiny zachytit a důsledně je odstraňovat.

Tuto úlohu naopak plní soukromé podpůrné organizace a neziskové organizace, které se zaměřují hlavně na mladé (15-34 let) nezaměstnané, ovšem poskytují samozřejmě své služby i

¹⁵ ジョブカフェ (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha/jobcafe.html>).

¹⁶ ヤングハローワーク (<http://www.g-work.co.jp/hellowork/>).

starším. Jejich hlavním rozdílem oproti veřejným organizacím je způsob financování, který je založen na vstupních či průběžných poplatcích, které jsou vybírány buď přímo od klientů, ale ve větším množství případů pak od rodičů klientů, v případě neziskových organizací to pak jsou také příspěvky od státu.

Dalším velkým rozdílem mezi těmito typy organizací je, že soukromé a neziskové organizace mají spíše specializovaný program, který se šije na míru konkrétnímu jednotlivci. Samozřejmě poskytují poradenské služby jak klientům, tak i rodičům, či příbuzným klientů a také poskytují informace o jiných jak státních tak soukromých organizacích, které by danému klientovi mohly být nápomocny, ovšem jejich hlavní náplň činnosti je přesné určení příčiny problému (proč daný člověk nehledá práci), odstranění problému na základě speciálního programu, který je vytvořen pro konkrétního člověka na základě analýzy situace klienta, rozhovorů s rodiči a případně i informací od jiných organizací, které dříve klient navštěvoval. Soukromé a neziskové organizace tak poskytují podporu, která má velmi osobitý charakter a je zaměřena na danou konkrétní osobu.

Soukromé i neziskové organizace dále pořádají semináře, které se týkají práce či poradenství obecně, tak jako tomu je v případě veřejných organizací, ovšem otevírají také speciální semináře pro klienty, či potenciální klienty, jakési workshopy, kde se lidé mohou cvičit v komunikaci – může zde jít o naprosto neformální konverzaci o tom, co se děje, o čem se poslední dobou ve společnosti mluví a podobně. Klienti zde potkají lidi, kteří se nachází v podobné životní situaci a mají možnost si zde o svých problémech pohovořit, najít přátele atd. (Kudó 2005: 137-163)

Jedná se o návaznost na podporu v rodině, tedy vytvoření prostředí a atmosféry, ve které lze volně konverzovat o čemkoli, ovšem zde vidíme již další úroveň, kdy se musí daný jedinec seznamovat s neznámými lidmi a navazovat nové kontakty. Semináře se pořádají pravidelně a je možné se tak cvičit v udržování sociálních vazeb. Kudó i Futagami, kteří se zabývají podporou neetů upozorňují na důležitost aspektu „zvyknout si“ komunikovat a udržovat pevnější vazby s ostatními, což vede k zbavení pocitu strachu, nervozity a nabrání určité dávky sebevědomí v navazování sociálních vazeb a při komunikaci. (Kudó 2005: 139, Futagami 2005: 72)

V soukromých a neziskových organizacích často pracují lidé, kteří prošli podobnou zkušeností, jako současní klienti. To je jejich silnou stránkou, jelikož je zde velká pravděpodobnost, že personál se pak bude moci do značné míry vcítit a plně pochopit

problémy konkrétního klienta, a nastavit tak efektivní program vedoucí alespoň k částečnému navrácení do pracovního procesu.

Jako příklad tohoto typu podpory můžeme uvést organizaci *njú státó džimukjoku*¹⁷ jejíž hlavní aktivitou je poskytování koleje, kde bydlí přibližně 40-50 lidí – klienti, zaměstnanci organizace, ale i běžní zaměstnanci. Někteří neetové, kteří zde bydlí, již pracují na pozicích, které připravila organizace, ti, kteří ještě ne, se na koleji učí samostatnému životu (jsou odříznuti od rodiny). Pořádají se pravidelná kolejni setkání, kde klienti komunikují a poznávají se s různými lidmi a mají možnost mluvit o všemožných tématech. Organizace poskytuje pracovní příležitosti na různých pozicích – v kavárně či restauraci, kterou sama vlastní, ve školce apod. Dokonce zřizuje koleje také v zahraničí (Jižní Korea, Itálie, Filipíny, Austrálie...). Zde se učí neetové různým způsobům práce a jsou vedeni k úplnému osamostatnění. Po tom, co vyjdou z koleje, je jim poskytnuto samostatné bydlení v blízkosti koleje a jsou ještě občas sledováni odborným personálem organizace. Úspěšné případy se pak plně osamostatní. (Futagami 2005: 140)

Dále můžeme uvést organizaci *sodateage netto*¹⁸ která se specializuje na zprostředkování reálné pracovní zkušenosti po delší dobu. Spolupracuje s podniky a dalšími podpůrnými organizacemi a snaží se klienty, kteří dosáhli určité samostatnosti v práci, udržet co nejdéle alespoň v nestandardním pracovním poměru (*hiseiki kojó*). Klienti jsou vedeni buď odborníky z organizace, nebo přímo zaměstnanci z daného pracovního prostředí. (Kudó 2005: 122-123)

3.2.4 Preventivní opatření proti problému neet

Mnozí badatelé přicházejí s návrhy určitých protiopatření, které by mohly vést ke snížení pravděpodobnosti výskytu problému neet.

Nejprve se podíváme na Gendu, který ukazuje příklady nižších a vyšších středních škol, na kterých poskytují různé programy jako intership, či „práce na zkoušku“¹⁹, které podle jeho výzkumu přináší pozitivní efekt v případě lidí, kteří dlouhodobě chybí nebo nedocházejí do školy (*futókó*), či dětí, kteří nejeví o nic zájem apod. Tyto aktivity vedou podle Gendy k probuzení pracovního uvědomění, odpovědnosti, zároveň získání dobrého pocitu z vykonané práce, ale hlavně také nabírání určité míry sebevědomí, že to na pracovišti daný jedinec zvládne. Genda upozorňuje, že takové zkušenosti nenabere žák při dvoudenní exkurzi do firmy či továrny, kterou provádí přibližně 90% nižších středních škol. Pro žáky to je

¹⁷ NPO 法人ニュースタート事務局 (<http://www.new-start-jp.org/>).

¹⁸ NPO 法人「育て上げ」ネット (<http://www.sodateage.net/>).

¹⁹ 仕事体験 (*šigoto taiken*).

pouhým povyražením či prostředkem, jak se nezúčastnit klasické výuky. Proto představuje program pracovního týdne *toraijaru uiku*,²⁰ který probíhá v prefektuře Hjógo. (Genda 2004: 113)

Zde si vyzkouší školáci skutečnou práci a vykonávání přidělených úkolů pod dohledem zaměstnanců firmy po jeden týden²¹. Následné výzkumy mezi žáky, bývalými žáky (někteří dotazováni byli již 10 let ze školy pryč), rodinami i odborníky, kteří nad akcí dohlíží, dokazují, že taková zkušenost velmi přispívá ke zvýšení dříve již popsaného sebevědomí, které neetům schází a že se najdou i jedinci, kteří si uvědomí, co chtějí vlastně v zaměstnání dělat (Genda 2004: 136, 165)

Další opatření, které navrhuje Honda, se týká pracovního trhu. Kritizuje současný systém jednorázového náboru čerstvých absolventů (*ikkacu saijó*) a říká, že by se měl v japonské společnosti změnit pohled na jedince, kteří po škole tzv. „hledají“, jinými slovy že zkoušejí různá nestandardní zaměstnání, příležitosti apod. a nevskočí hned na cestu stálého zaměstnance ve firmě. To by se mělo podle Hondy začít brát jako normální stav. V něm mladí hledají, co vlastně v životě chtějí, jaké zaměstnání konkrétně chtějí a měli by posléze mít otevřené dveře při hledání takové práce. Upozorňuje tedy na ještě stále přítomné zvýhodnění na pracovním trhu při držení statusu čerstvého absolventa (*šinsocu*) a apeluje na jeho odstranění. Dále také navrhuje zprůchodnit více cestu najmutí pracovníků z nestandardní formy úvazku na standardní (stálý zaměstnanecký poměr), což je také v souladu s trendem podniků nabírat více okamžitě použitelnou pracovní sílu *sokusenryoku*. (Honda 2006: 80)

V závislosti na tuto tendenci v přístupu podniků apeluje také na školy, aby již alespoň částečně připravovaly své studenty pro praxi,²² aby hojně spolupracovaly s podniky a vytvářely společné výukové programy apod. Dále také navrhuje zvýšit počet odborných škol, které by opět připravovaly své osnovy jako projekty ve spolupráci s firmami a zvýšit počet úžeji zaměřených škol. (Honda 2006: 107-110)

Kosugi pak navrhuje na školách zefektivnit systém poradenství pro studenty, kteří se chystají do zaměstnání. Momentálně jsou cílem podpory na vyšších a nižších středních školách pouze dobří žáci a ti, kteří mají reálnou šanci dostudovat. Problémoví jedinci tak z takového poradenství absolutně vypadávají, a neví, jak si s případným hledáním práce poradit. Dále se také podpora na těchto školách vztahuje hlavně na jedince, kteří mají již

²⁰ トライやるウイーク.

²¹ Jeden týden podle Gendy také není příliš optimální, ovšem kvůli finanční náročnosti je jen velmi těžké tuto dobu prodloužit.

²² Jak již bylo řečeno, podniky do 90. let vůbec neočekávaly nějaké praktické znalosti od uchazečů a vychovávaly si je samy, ovšem nyní požadují spíše okamžitě uplatnitelné jedince s praktickými znalostmi.

konkrétnější představu o tom, co by rádi dělali a škola či konzultant jim pak pomáhá nalézt místo v daném oboru. Pro žáky, kteří ještě nevědí, co by se na ně hodilo tak tato forma poradenství není příliš vhodná. Proto by se tento systém měl podle Kosugi rozšířit na všechny kategorie žáků. (Kosugi 2005: 204)

Z výše uvedeného vyplývá, že podpora neetů vede k ušetření budoucích výdajů na sociální zabezpečení a zvýšení příjmu státu z daní, zároveň také snížení pravděpodobnosti výskytu bezdomovců a zločinců, kteří by mohli ohrožovat okolní společnost. Rozeznáváme tři základní druhy podpory. V rodině, která slouží jako informační most mezi organizacemi a neetem, přispívá v ideálním případě k zvýšení schopností daného jedince v komunikaci a navazování pevnějších vazeb s okolím. Dále je to poté podpora v rámci státu ve formě veřejných organizací, které se specializují na plošnou podporu nezaměstnaných, nabízejí volná místa, pořádají semináře, kde se účastníci učí, jak správně hledat práci, vyplňovat životopisy atd. Konečně se pak dostáváme k podpoře soukromými a neziskovými organizacemi, které se specializují na konkrétní jednotlivce, určují přesnou příčinu jeho stavu a vytváří speciální program k znovuzapojení jedince do pracovního procesu, osamostatnění apod. Spolupracují s firmami a dalšími organizacemi, poskytují stáže v podnicích, či přímo nabízejí místa ve vlastních zařízeních. Za hlavní preventivní opatření pro snížení pravděpodobnosti výskytu problému neet můžeme považovat rozšíření podpory poradenské činnosti při hledání zaměstnání na všechny žáky nižších a vyšších středních škol, posílení pocitu sebevědomí, týkající se výkonu práce a mezilidských vztahů na pracovišti u žáků na základě časově omezených pracovních programů v podnicích. Z dalších pak můžeme jmenovat změnu systému najímání nových zaměstnanců do podniků a hledání práce, dále také větší přizpůsobení výuky požadavkům podniků na školách.

Celkově můžeme konstatovat, že podpora neetů je v současném Japonsku relativně rozvinutá, prostor pro další rozvoj vidíme ve větší spolupráci soukromých, neziskových a vládních organizací, které ještě pořád fungují jako spíše samostatné jednotky.

4. Mezinárodní srovnání

V této části práce se budu věnovat srovnání problému neet, tak jak byl zaznamenán v Anglii a Švédsku. V této kapitole tedy nejde o komplexní představení problému neet v jiných zemích, než je Japonsko, ale pouze o vypíchnutí nejzásadnějších rozdílů, které v pojmání tohoto problému můžeme spatřit.

4.1 Srovnání s Anglií

Zásadním rozdílem v definici anglických a japonských neetů, je omezení věkové hranice. V Anglii se pojem NEET (Not in Education Employment or Training) vztahuje na jedince, kteří dokončili anglickou povinnou školní docházku, což je standardně v 16. letech. Horní věková hranice je pak omezena na 18. let. Důvodem pro toto omezení je důležitost období, ve kterém se mladí v tomto věku nachází. Končí pro ně povinná školní docházka a to se bere jako zlom, ve kterém se rozhoduje o následné životní dráze jedince. Pokud v tomto období spadnou žáci či bývalí žáci do stavu neet, jen velmi těžko se z něho poté dostávají. (Akijama 2007: 6) Z věkového omezení také vyplývá rozdílná škála dosaženého vzdělání, která není v případě anglických neetů tak rozmanitá, jako u japonských.

Jelikož je tak anglická definice aplikovatelná na mnohem menší počet jedinců, zaznamenávají anglické statistiky také menší celkový počet neetů. K roku 2003 jich bylo přibližně 220 000, což tvoří 11% populace lidí ve věku 16-18 let. (Tomson 2006: 1)

Dalším bodem, ve kterém se angličtí a japonští neetové liší, je příslušnost ke společenské vrstvě. V Anglii pochází neetové hlavně z nižších společenských vrstev s menší ekonomickou silou, často pak z rodin, které žijí v bývalých důlních a průmyslových oblastech, kde je tradiční vysoká nezaměstnanost. (Akijama 2007: 7) Kosugi upozorňuje, že i v Japonsku hraje tento zeměpisný faktor jistou roli (Kosugi 2005: 174), ovšem ne tak zásadní jako tomu je v Anglii. V Japonsku se neetové vyskytují početně i ve velkých aglomeracích. (Kudó 2005: 24) Jedná se pak hlavně o jedince pocházející ne z nižších ale hlavně ze středních společenských vrstev. (Akijama 2007: 2)

Dalším znakem, na který upozorňuje Okita (Okita 2003), který se zabývá anglickými neety je typ rodiny, ve kterých se neetové nacházejí. Bývají to často neúplné rodiny, kde chybí otec, pokud je rodina úplná, rodiče bývají často nezaměstnaní a tato situace se poté převádí dále na potomky. To se však v Japonsku nepotvrzuje. (Kosugi 2005: 176)

Dále můžeme konstatovat, že značná část anglických neetů se uchyluje k překračování zákona, často jsou mezi nimi uživatelé návykových látek, narkomani atd. Objevují se však také případy psychických poruch, které v konečném stadiu vedou k zvržení do stavu neet. (Akijama 2007: 7)

Společným znakem, na kterém se shoduje valná většina badatelů, je, že jak angličtí tak japonští neetové tíhnou k odmítání školní docházky již od vyšší střední školy (tzv. jev *futókó*), což následně vede k oslabení identity v rámci sociální sítě a celkové snížení intenzity společenské interakce s ostatními. (Akijama 2007: 3) Zde můžeme spatřovat první náznaky ztráty sebevědomí v udržování a novém navazování mezilidských vztahů, které lze také pokládat za společný prvek neetů obou zemí.

Přibližně do poloviny 90. let byli v Anglii dlouhodobě nezaměstnaní lidé, mezi které řadíme také neety, pojímání jako společenská podtřída (*under-class*), která byla vymezována oproti vrstvě pracujících, kteří měli zjevnou vůli pracovat, a byla terčem společenské kritiky. Od poloviny 90. let se však začal tento problém pojímat jako spíše důsledek struktury pracovního trhu a ekonomické situace, než jako problém konkrétních jedinců a začalo se s opatřeními pro navrácení této skupiny do společnosti.²³ (Ródó seisaku kenkjú hókokušo 2005: 65)

V Japonsku však stále ještě přetrvává mezi veřejností názor, že neetové si za svou situaci mohou spíše sami, že jsou slabí, příliš rozmazlení a se strukturou pracovního trhu či s ekonomickou situací tento problém příliš nesouvisí. Tento přístup je pak navíc rozdmýchán médii, ve kterých jsou tyto jedinci prezentováni jako problémoví a společnost je pak vnímá spíše negativně a zaujímá k nim ostýchavý postoj. (Honda 2006: 114)

Dalším rozdílem by tak tedy mohl být rozdíl v přístupu, jak je celkový problém neet v těchto státech pojímán.

4.2 Srovnání se Švédskem

Ve Švédsku odpovídají skupině neet lidé, kteří jsou označováni anglickým termínem „outsider“. Věkové ohraničení této skupiny je omezeno na 16-24 let. V roce 2002 zabírali přibližně 3% celkového počtu mladých stejné věkové skupiny.

Zásadní charakteristikou a zároveň odlišností, kterou můžeme uvést, je fakt, že 40%, z celkového počtu 27 000 outsiderů je jiného etnického původu, než mají Švédové. U této

²³ V roce 1997 byl odstartován Blairovou vládou program *Social Exclusion Unit*, který měl za cíl navrátit společensky vyřazené osoby zpět do anglické společnosti.

skupiny, přesto, že jsou do ní zahrnuti i starší jedinci, než tomu bylo u anglických neetů, zaznamenáváme nízké vzdělání, a je zde velký počet jedinců, kteří nedodělají ani povinnou školní docházku. (Ródó seisaku kenkjú hókokušo 2005: 68) V tomto bodě se tedy opět značně liší od japonských neetů.

Společným bodem švédských a japonských neetů je pak nedostatek sociálních vazeb a společenská osamocenost. Dále to je vědomí, že chtějí získat práci, chtějí být samostatní a chtějí být užiteční.

Většina outsiderů se dostane do tohoto stavu proto, že nemají, nebo neznají nikoho, kdo by je mohl v jejich aktivitách v delším časovém horizontu podporovat. Proto apelují švédští badatelé na to, aby se vytvořila dostatečná podpora těchto outsiderů, která momentálně není dle jejich názorů příliš rozvinutá. (Ródó seisaku kenkjú hókokušo 2005: 68)

Dalším důvodem je také nedostatek schopností pro vykonávání práce. Outsideri si nejsou schopni ve standardní době a vzdělávacím systému Švédska osvojit potřebně dovednosti k práci. Proto jsou navrhována protipatření, která jsou založená na zavedení osobitého přístupu ke konkrétnímu jedinci ve školách, případně založení speciálních škol s pedagogy, kteří budou moci obětovat mnohem více času konkrétnímu jednotlivci, než tomu tak je nyní ve standardním vzdělávacím systému. (Ródó seisaku kenkjú hókokušo 2005: 68)

Zde vidíme další odlišný bod, tedy to, že outsideri nemají možnost obdržet dostatečnou podporu tak, jako tomu je v Japonsku. Dále také vidíme, že nemají blízkou osobu, která by je podporovala v jejich případných aktivitách, což ale o Japonsku říci nemůžeme, jelikož zde neety podporují hlavně rodiče a to dlouhodobě. A nakonec to je nedostatek schopností k přijímání klasické formy výuky, což ale v Japonsku také není takovým problémem, jelikož naprostá většina neetů se ve svém vzdělání dostává za hranici povinné školní docházky.

Z mezinárodního srovnání můžeme vyčíst, že problém neet, tak jak je pojímán v Japonsku, je velmi specifická záležitost, která se od pojetí v dalších zemích výrazně liší. K tomuto tvrzení docházíme již při letmém pohledu na definici problému, která je v různých zemích odlišná. Celkově můžeme konstatovat, že v Evropě je problém NEET či outsider vnímán jako problém nižších vrstev s nízkým vzděláním, jako problém určitých národnostních menšin a je často spojován také s kriminální činností, problémem bezdomovců apod. Všechny tyto fakty stojí v kontrastu s Japonskem, kde se týká problém neet spíše středních vrstev s vyšším vzděláním, nejedná se o problém spojený s etnickými charakteristikami a nebyl doposud doprovázen kriminální aktivitou daných jedinců. Z mezinárodního srovnání dále vyplývá, že

problém neet je v Japonsku vnímán spíše jako problém osobnosti daného jedince a proto i podpora se zaměřuje hlavně na konkrétní osobu. Oproti tomu v Evropě je na problém nazíráno spíše v ekonomickém kontextu, jako na důsledek nepříznivého stavu na pracovním trhu a proto i opatření jsou komplementovány do obecné politiky dané země a mají plošný charakter.

Závěr

Neetové mají v japonské společnosti image nepracujících poflakujících se jedinců, kteří nemají vůli něco dělat a nechtějí se osamostatnit. Průzkumy však dokazují, že naprostá většina těchto lidí vůli pracovat má, jejich současná situace je tíží a rádi by vedli samostatný život. Skupina neet je svým charakterem velmi různorodá. Řadíme do ní jedince s různým vzděláním a s různými zkušenostmi, proto i určení příčiny tohoto stavu není jednoduché. Za hlavní příčiny toho, že práci nehledají, však považujeme nedostatek sebevědomí v navazování a následném udržení pevnějších sociálních vazeb, ve vlastní schopnosti pracovat, či si najít práci, kterou budou schopni dlouhodobě vykonávat. K těmto příčinám psychického rázu značně ještě přispívá situace na pracovním trhu, která je podmíněna ekonomickou recesí 90. let a změnou přístupu firem v nabírání nových zaměstnanců, aniž by se systém najímání od dob bublinové ekonomiky nějak změnil. Proto i jeden z návrhů možných protiopatření apeluje na změnu způsobu najímání nových zaměstnanců a větší přizpůsobení výuky na školách požadavkům podniků. Jako hlavní preventivní opatření je však představován program na posílení sebevědomí mladých žáků vůči práci a mezilidským vztahům ve formě „pracovních týdnů“ na školách a rozšíření podpory při hledání zaměstnání na všechny žáky. Hlavní podporu pro neety představují vládní, soukromé a neziskové organizace, které se zabývají buď přímo problematikou neetů nebo obecně nezaměstnaností mladých. Důležitou roli hraje také rodina, která slouží jako prostředník a poskytovatel informací danému jedinci a může vytvořit v domácnosti prostředí, které v konečném důsledku povede k tomu, že neet začne aktivně svou situaci řešit. Vybudovaná síť podpůrných organizací odlišuje Japonsko od zemí, jakými jsou například Švédsko, kde takováto podpora není příliš rozvinutá, naopak v Anglii existuje dokonce vládní strategie na začlenění takových jedinců zpět do pracovního procesu. Je tomu tak proto, že v Anglii se problém typu neet vnímá spíše jako problém pracovního trhu, než jako problém konkrétního jedince.

Neetové existovali v japonské společnosti i před rozpadem bublinové ekonomiky, ovšem tento rozpad a následná krize přispěla k jejich nárůstu a k tomu, že na ně japonská společnost zaměřila svou pozornost. To umožnilo rozvinutí sítě podpory a větší aktivitu ze strany společnosti k jejich opětovnému začlenění do pracovního procesu. Tomu však brání současná politika firem vůči nabírání nových zaměstnanců a celkově systém hledání práce v Japonsku, který je v porovnání s evropskými zeměmi velmi specifický. Pokud se tato situace nezmění,

můžeme očekávat minimálně prodlužování současného stavu, který je v japonské společnosti vnímán jako negativní.

Seznam použité literatury

AKIJAMA, Hirojuki. (2007). Futókó nitsuiteno ikkósacu sono 2: Gakkó kjóiku to hikikomori, furítá, nító to no kankei. *Seikacuka gakubu kijó* [online]. 2007-03-29, [cit. 2012-05-22]. Dostupný z WWW: <<http://ci.nii.ac.jp/naid/110006392843>>.

ARAI, Jošio. (2005). Šakai no nikjokuka to šóhi no nikjokuka. *Keizai čirigaku nenpó* [online]. 2005-03-30, [cit. 2012-05-28]. Dostupný z WWW: <<http://ci.nii.ac.jp/naid/110007652383>>.

FUTAGAMI, Nóki. (2005). *Kibó no nító*. Šinčóša.

GENDA, Júdži., & KOSUGI, Reiko. (2005). *Kodomo ga nító ni nattara*. Nihon hósó šuppan kjókai.

GENDA, Júdži., & MAGANUMA, Mie. (2004). *Nító: Furítá demonaku čicugjóša demonaku*. Gentóša.

HAMAGUČI, Keiichiró (2009). *Ataraši ródó šakai – kojó šisutemu no saikóčiku he*. Iwanami šoten.

HONDA, Juki., Karija, Takehiko. (2010). *Daisocu šúšoku no šakaigaku – déta kara miru henka*. Tókjó daigaku šuppankai.

HONDA, Juki. (2009). *Kjóiku no šokugjóteki igi – wakamono, gakkó, šakai wo cunagu*. Číkumašobó.

HONDA, Juki., NAITÓ, Asao., & GOTÓ, Kazutomo. (2006). *"Nító" tte júna!* Kóbunša.

KOSUGI, Reiko. (2003). *Furítá to jú ikikata*. Keisóšobó.

KOSUGI, Reiko. (2005). *Furítá to nító*. Keisóšobó.

Kósei ródóšó. (2010) *Kósei ródóšó džinkó dótai čósa 2010* [online]. [cit. 2012-6-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/81-1a2.pdf>>.

KUDÓ, Kei. (2005). *"Níto" šien manjuaru*. PHP Kenkjúšo.

OKITA, Tošie. (2003). Šakaiteki haidžo he no išiki to ataraši torikumi - konekušonzu sábisu. *Šogaikoku no wakamono šúró šien seisaku no tenkai - Igirisu to Suuéden wo čúšín ni* [online]. 2003-3-31, [cit. 2012-6-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/documents/131g.pdf>>.

Kósei ródóšó. (2005). *Ródó keizai hakušo 2005* [online]. [cit. 2012-6-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/05-2/>>

Ródó seisaku kenkjú, kenšú kikó. (2005). *Ródó seisaku kenkjú hókokušo No.35* [online]. [cit. 2012-6-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/035.html>>.

SAITÓ, Tamaki. (1998). *Šakaiteki hikikomori – owaranai šišunki*. PHP Kenkjúšo.

SAITÓ, Tamaki. (2005). *"Maketa" kjó no šinšatači: Níto, hikikomori šakairon*. Čúó kóron šinša.

Sómušó. (2005). *Sómušó tókeikjoku ródórjkoku čósa nenpó* [online]. [cit. 2012-6-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2005/dt/index.htm>>.

ŠIRAKAWA, Ičiró. (2005). *Nihon no níto, sekai no furítá*. Čúó kóron šinša.

TARÓMARU, Hiroši. (2009). *Džakunen hiseiki kojó no šakaigaku – kaisó, džendá, guróbaruka*. Ósaka daigaku šuppankai.

TARÓMARU, Hiroši. (2006). *Furítá to níto no šakaigaku*. Sekai šisóša.

THOMSON, Ian. (2006). *Participation in Education, Training and Employment by 16-18 Year Olds in England: 2004 and 2005* [online]. 2006-6-8, [cit. 2012-6-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.education.gov.uk/rsgateway/DB/SFR/s000658/index.shtml>>.

Naikakufu. (2005). *Wakamono mugjóša ni kansuru čósa 2005* [online]. [cit. 2012-6-26]. Dostupný z WWW: <<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/shurou/chukan.pdf>>.